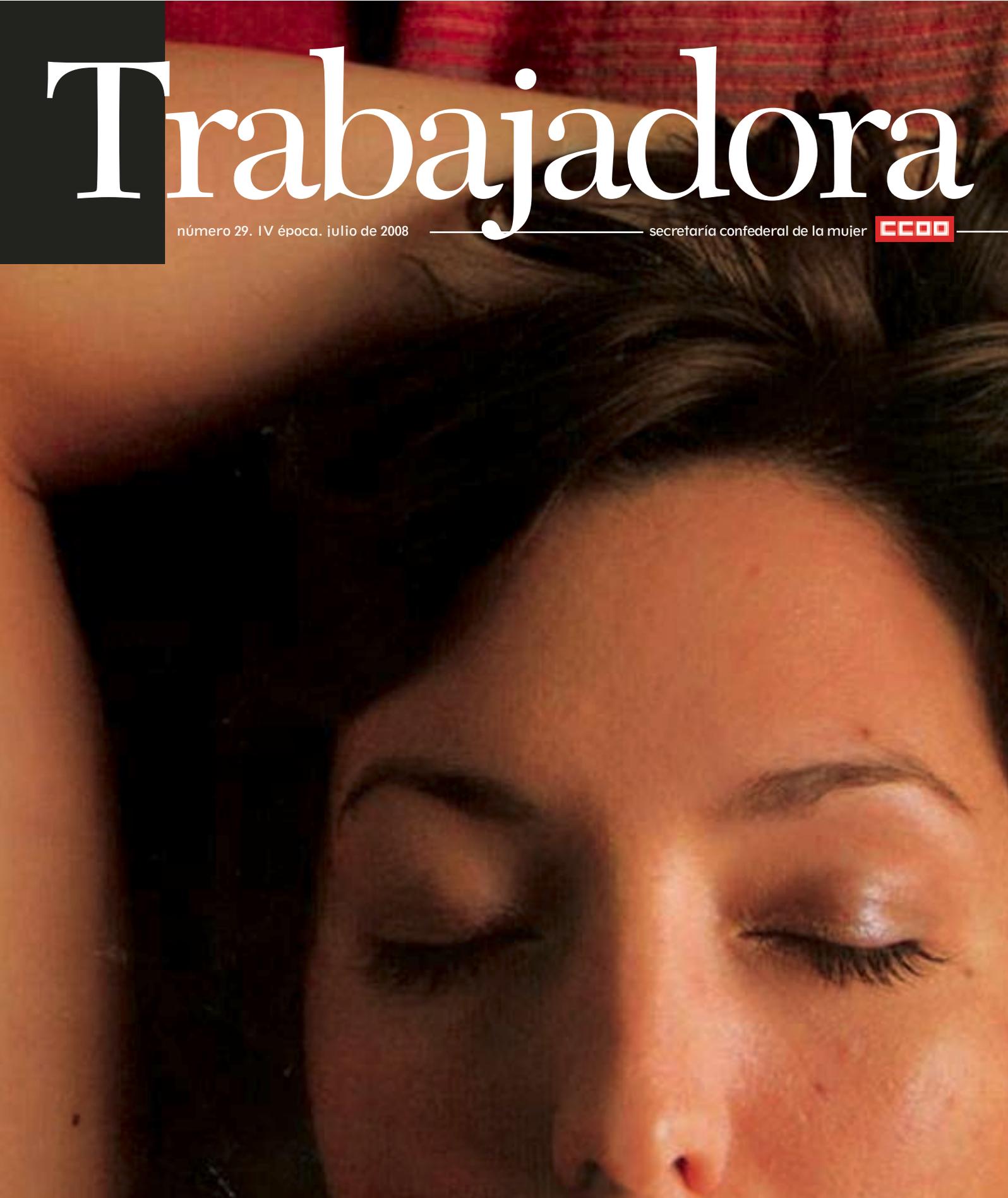


Trabajadora

número 29. IV época. julio de 2008

secretaría confederal de la mujer



Inspección de Trabajo e igualdad

Entrevista a Lola Licerias, secretaria confederal de Empleo de Comisiones Obreras

informe / Igualdad de género y políticas públicas

Edita

Secretaría Confederal
de la Mujer de CC.OO.

Dirección Postal

c. Fernández de la Hoz, nº 12, 3ª planta
28010 Madrid
Tfno: 917 028 095
Fax: 913 104 804

Correo electrónico: trabajadora@ccoo.es

Página web: www.ccoo.es/mujeres

Dep. legal: M-41.009-1988

Responsable

Carmen Bravo Sueskun

Consejo de dirección y redacción

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

Pablo Martín, Rosa Bofill,
Concha Fernández, Esmeralda Sanz,
José Luis Arroyo, Dani Mesa,
Nuria Rico, María Pazos,
Belén Morales, Marisol Pardo,
Natividad Mendoza, Sonia García,
Carmela Vélez y Ofelia Vila.

Fotografías e ilustraciones en este número

María Teresa Uceda, Carmen Pinilla,
Juan Manuel Muñoz, Marisol Pardo
y Xus Pérez.

Tirada

45.220 ejemplares

Diseño y fotomecánica

IO sistemas de comunicación

Imprime

Mateu Press, S.A.

Distribución

Tfno: 917 028 095

Correo electrónico: mujeres@ccoo.es

IMPRESO EN PAPEL RECICLADO

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

Mujeres en los diferentes Territorios de Comisiones Obreras



	Ejecutiva	Ejecutiva hombres	Ejecutiva mujeres	Número de cargos	Secretarías hombres	Secretarías mujeres	Vocales hombres	Vocales mujeres
CSCCOO	31	22	9					
Andalucía	28	20	8	34	15	7	9	3
Aragón	17	13	4	25	13	4	6	2
Asturias	24	16	8	28	13	3	7	5
Cantabria	18	12	6	26	11	6	6	3
Castilla y León	18	11	7	23	12	5	3	3
Castilla La Mancha	28	21	7	32	12	5	11	4
Catalunya	20	15	5	-	3	3	-	-
Euskadi	29	19	10	36	11	4	11	7
Extremadura	11	5	6	19	7	9	1	2
Galicia	12	8	4	20	13	7	0	0
Islas Baleares	13	10	3	22	11	8	3	0
Canarias	18	10	8	18	5	5	5	3
Madrid	24	13	11	27	11	8	4	4
Murcia	18	13	5	28	12	6	8	2
País Valencià	26	16	10	29	6	4	4	15
Rioja	10	6	4	18	9	6	2	1
Ceuta	10	1	9	13	12	1	0	0
Melilla	9	6	3	9	6	1	0	2
Navarra	19	14	5	27	2	6	10	9

	Afiliación hombres	Afiliación mujeres	Total
Andalucía	126.333	71.400	197.734
Aragón	23.898	12.558	36.456
Asturias	30.307	12.253	42.560
Cantabria	11.691	6.599	18.290
Castilla y leon	42.058	21.457	63.515
Castilla-mancha	45.880	28.817	74.699
Catalunya	121.719	70.749	192.468
Euskadi	36.478	18.399	54.881
Extremadura	12.921	8.643	21.565
Galicia	33.118	19.009	52.127
Islas baleares	10.711	7.314	18.025
Canarias	29.806	23.158	52.965
Madrid	100.095	64.885	164.980
Murcia	18.694	12.830	31.524
Pais valencia	88.821	48.829	137.653
Rioja	5.183	3.627	8.810
Ceuta	2.047	1.467	3.514
Melilla	906	993	1.899
Navarra	9.415	5.814	15.229
Exterior	435	574	1.009
Total	750.516	439.375	1.189.903

Datos del SIGIS a
27 de junio de
2008, a las 9:50 am.

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



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

sumario

página 6/ **POR AQUÍ**

Premios y escuelas, con

colaboraciones de Pablo Martín, Pilar Morales, Rosa Bofill y Concha Fernández.

página 8/ **EMPLEO**

En marcha los planes de igualdad, de

Esmeralda Sanz.

Inspección de trabajo e igualdad, de Carmen

Bravo Sueskun.

página 10/ **ENTREVISTA**

Entrevista a Lola Licerias, secretaria confederal de Empleo de Comisiones Obreras,

de Carmen Briz.

página 13/ **¿LOS MEJORES AÑOS DE NUESTRA VIDA?**

Un reto inaplazable, José Luis Arroyo.

Somos presente, de Dani Mesa y Nuria Rico.

página 15/ **INFORME**

Igualdad de género y políticas públicas, de María Pazos.

página 20/ **PUBLICACIONES Y LIBROS**

Colaboraciones de Carmen Briz, Mayka Muñoz y Amaia Otaegui.



página 21/ **CIBERFEMINISTAS**

Oficina para la Igualdad de Género de la UCM, de María Jesús Vilches.

página 22/ **POR EL MUNDO**

Cooperación con África, de Marisol Pardo.
Conferencia UNI-Europa, de María Antonia

Martínez.

página 24/ **INVESTIGACIÓN**

Corregir la desigualdad, de Natividad Mendoza.

página 26/ **SOCIEDAD**

Las ministras y las cavernas, de Mayka Muñoz.

página 28/ **GUÍA PARA NO PERDERSE**

Sexo contado, Basura, Manuela Temporelli y Hetaira,

colaboraciones de Pilar Morales, María Antonia Martínez, Sonia García y Belén Morales.

página 30/ **salud**

Sexualidad y menopausia, de Carmela Vélez.

página 31/ **UN SINDICATO DE HOMBRES Y MUJERES**

Pero de momento, más de hombres, de Ofelia Vila.



LA FOTÓGRAFA Susi Artal ha acompañado en su día a día a 18 inmigrantes que viven y trabajan en el País Valencià. Susi Artal -cargada con su cámara y una buena dosis de empatía y curiosidad- encuentra en ellas a pioneras, responsables, ilustradas, emprendedoras, valientes y dignas mujeres...

Se puede ver el trabajo completo en la exposición y el catálogo *inVisibles. Les altres dones?*

Si desea contactar con la autora puede hacerlo a través del siguiente e-mail: sartal50@hotmail.com.





Autorretrato con paleta (1880), de la pintora ucraniana Marie Bashkirtseff.

“Los siete ejes que componen la propuesta del Programa de Acción son importantes y necesarios para seguir avanzando hacia la igualdad y la no discriminación”.

editorial

Transversalidad

EL BORRADOR del Programa de Acción del 9º Congreso Confederado de Comisiones Obreras contempla la transversalidad de género que se proponía desde las secretarías de la Mujer. También fue aprobada en Consejo Confederado, el pasado día 9 de junio, la propuesta de modificación de los estatutos confederales de Comisiones Obreras, por 105 votos a favor, 0 en contra y 19 abstenciones. Casi la totalidad de consejeras y consejeros sindicales dieron el visto bueno a este borrador para su debate durante el proceso congresual, que se iniciará el próximo mes de septiembre y en el que recibirá, sin lugar a dudas, aportaciones y enmiendas para ser aprobado definitivamente.

Este apoyo, casi unánime, ha venido precedido por un trabajo en la Comisión de Ponencias -integrada por las diferentes sensibilidades y pluralidad de corrientes presentes en el sindicato- que ha alcanzado un importante consenso, a pesar de recibir críticas de algunas consejeras ante la falta de incorporación de los criterios de representación proporcional de mujeres y hombres vigentes en los actuales estatutos confederales. Esta desigual participación por géneros en la elaboración de la propuesta no ha sido óbice para que en sus contenidos se contemple la transversalidad de género.

Los siete ejes que componen la propuesta del Programa de Acción son importantes y necesarios para seguir avanzando hacia la igualdad y la no discriminación porque: “*Sitúan al trabajo en el centro de la sociedad; señalan la exigencia de un cambio en el modelo productivo y mejor redistribución de la riqueza para ganar en igualdad, cohesión social y sostenibilidad*”, y propone: “*Más acción sindical en las empresas y proteger a las trabajadoras y trabajadores con más precariedad, contribuir a globalizar los derechos y la acción sindical transnacional, ampliar la cooperación en nuestro trabajo sindical, asegurar la participación activa de la afiliación y su vinculación al sindicato y gestionar los recursos para la afiliación y la mejora de la organización*”.

El primer eje es prioritario en la acción contra la discriminación de género en el trabajo, ya que propone invertir de manera integral sobre todos los elementos que deben conformar el empleo de calidad: estabilidad, seguridad, igualdad, integración, formación permanente, protección del desempleo, mejora del sistema educativo y la formación profesional, en los instrumentos e instituciones para la protección del empleo, para las personas desempleadas y para el cumplimiento de las normas laborales.

La conjunción de estas propuestas -junto al compromiso de desarrollar planes específicos por parte de las secretarías que se responsabilizan de cada uno de los elementos que conforman el empleo- deberán contribuir a superar la situación de desigualdad de las mujeres y de

discriminación salarial frente a los hombres, reducir la fuerte segregación ocupacional, la temporalidad -de manera especial en las Administraciones Públicas- y el paro, elevar las tasas de actividad, fortalecer la prevención y la protección de la salud atendiendo de manera específica a los riesgos psicosociales, embarazo y lactancia e incrementar la diversificación y mejor planificación de la formación profesional.

La mejor redistribución de la riqueza que se demanda ha de facilitar la consolidación y mejora de la red de protección social y de los servicios públicos desarrollando un suficiente número de centros y de fondos que garantice la atención a las personas dependientes y para la educación y ocio de la infancia.

La potenciación de la acción sindical tiene que impulsar: la participación de las trabajadoras para equilibrar su representación en las empresas, garantizando su presencia en las mesas de negociación; la presencia de mujeres en el sindicato, sobre todo de las más precarias, para mejorar sus condiciones laborales; y la negociación de medidas y planes de igualdad. El conjunto de la confederación habrá de garantizar las evaluaciones y el seguimiento, desarrollo y aplicación de la negociación colectiva en materia de género.

Asimismo existe el compromiso de garantizar la presencia de Comisiones Obreras en los comités de Mujeres de la Confederación Europea de Sindicatos (CES) y de la Confederación Sindical Internacional (CSI) y en los ámbitos internacionales de consulta y toma de decisiones para trabajar en la mejora de la legislación internacional en materia de igualdad de oportunidades.

La consecución de estos objetivos obliga a reforzar la cultura de pertenencia al sindicato y reforzar también la acción sindical, la corresponsabilidad y la cooperación entre todas las organizaciones confederadas. Hay que asegurar la participación activa de la afiliación y sobre todo contar con las voces de mujeres y jóvenes, además de con la población trabajadora inmigrante, las personas con discapacidad y el colectivo de personas jubiladas y pensionistas. La afiliación ha de ser la principal destinataria de los recursos: mejorando la información y la comunicación; incrementando la atención en los centros de trabajo; visibilizando al sindicato; mejorando los servicios, sobre todo los jurídicos (que habrán de garantizar la cobertura de todas las especialidades del derecho en materia laboral y la defensa legal de demandas civiles y penales con causa en el entorno laboral); incluyendo y desarrollando en los planes de formación sindical la asignatura de género de forma transversal.

En relación a los medios de comunicación sindicales se insta al uso de un lenguaje no sexista y a la inclusión de contenidos y material gráfico que promuevan la igualdad de género y a la consolidación de las publicaciones confederales de referencia: *Gaceta Sindical* y la revista *Trabajadora*.

Por último, es imprescindible avanzar en los próximos cuatro años hacia la paridad de mujeres y hombres en los ámbitos de dirección de todas las estructuras sindicales, incluidas las secciones sindicales. Esta acción se analizará mediante dos evaluaciones, una a mitad del periodo entre congresos y otra a su finalización para contrastar los avances y las dificultades. **T**

¿A qué esperar?

SERÍA deseable que en la conformación de órganos electos y en las delegaciones de congresos y/o asambleas congresuales, el conjunto de CC.OO., en su compromiso por la igualdad, incorporara la paridad de mujeres y hombres.

Este debiera de ser el esfuerzo del sindicato en este proceso congresual, como muestra inequívoca de compromiso y no esperar a modificar la norma estatutaria para "obligarnos" a conformar listas electorales y órganos de dirección paritarios. La propuesta de modificación de los Estatutos Confederales para: "Avanzar hacia la paridad en el desarrollo de CC.OO., como sindicato de mujeres y hombres, y para lograr la participación de ambos sexos en todos los órganos electos y en las delegaciones" ha de animarnos a ser pioneros, como ya lo fue el sindicato desde sus orígenes y no esperar a que las normas sean las que cambien la realidad, sino que la transformemos haciéndola más justa, más equitativa y más democrática.

La representación paritaria en el sindicato (de aprobarse la propuesta) no será obligatoria hasta el 10º Congreso Confederado. Esto es así debido a que los actuales estatutos contemplan la igualdad de trato, es decir que mujeres y hombres participarán de manera proporcional a su número de afiliación en las diferentes candidaturas y órganos. Esta situación no se corresponde con la aplicación de la normativa estatal actual, fruto de la transposición de las directivas comunitarias y de las diferentes propuestas que la CES y la CSI⁽¹⁾, confederaciones de las que CC.OO. forma parte, para hacer efectiva la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

No parece corresponderse pues la prédica con la práctica si no actuamos así. CC.OO. desde su legalización hace 30 años incorporó a sus principios el valor de la igualdad de mujeres y hombres y así señaló con esta definición al sindicato. Comisiones Obreras debe seguir siendo el sindicato que reconoce e incorpora definitivamente a mujeres, jóvenes, mujeres con discapacidad, emigrantes, mayores... como variable, reverso y complemento imprescindible de hombres, jóvenes, hombres con discapacidad, emigrantes.

Porque las mujeres saben de sindicalismo, conocen la legislación, las normas, la negociación colectiva, los planes de igualdad, dan y reciben formación, conocen las causas de discriminación por razón de género y la combaten, defienden una prevención de riesgos laborales para el conjunto de mujeres y hombres a partir de la constatación de su diferencia en la afectación de los mismos. Quieren la igualdad y la defienden, quieren mejores horarios y más adecuados para conciliar y corresponsabilizar. No son ajenas a la importancia de conocer mejor y hacer más transparente la aplicación de los recursos del sindicato para optimizarlos, y lograr con eficacia y, a poder ser, con eficiencia, los objetivos. Las mujeres son el 50% del 50% de la afiliación de los últimos 5 años, ¿a que esperar? . **T**

(1) Confederación Europea de Sindicatos y Confederación Sindical Internacional.



Teresa Blat y Carmen Bravo Sueskun.

EL PASADO día 30 de abril de 2008 se ha celebrado la *Jornada de Formación en Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres*, organizada por la **Fundación Formación y Empleo Miguel Escalera (FOREM)** y la **Escuela de Relaciones Laborales (ERL)** de la **Universidad Complutense de Madrid (UCM)**, con el apoyo y la asistencia técnica de la **Secretaría Confederal de la Mujer de Comisiones Obreras**.

Fue inaugurada por Julio Fernández, director de la Escuela de Relaciones Laborales, y presentada por Teresa Blat, subdirectora general de Programas del Instituto de la Mujer del Ministerio de Igualdad, Carmen Bravo Sueskun, secretaria confederal de la Mujer de Comisiones Obreras y Gregorio Marchán, secretario confederal de Formación para el Empleo de Comisiones Obreras.

La jornada iba dirigida a las personas participantes en el Programa Formativo de Igualdad de Oportunidades, que FOREM y la ERL llevan a cabo en el programa de formación continua de la UCM, y también al alumnado participante en el Master de Igualdad de Género (organizado por FOREM, la Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO y la Cátedra de Género del Instituto de Derecho Público de la Universidad Rey Juan Carlos), así como a personas interesadas en el tema.

El desarrollo y aplicación de la ley de igualdad fue el tema central, en relación con la aplicación y puesta en marcha de los planes de igualdad en las empresas desde la perspectiva de la negociación colectiva y las herramientas prácticas para su realización, como el caso de la *Guía para el diagnóstico, negociación y aplicación de medidas y planes de igualdad*, elaborada por la Secretaría Confederal de la Mujer de Comisiones Obreras. También se presentaron las actividades de la Oficina para la Igualdad de Género de la UCM y el balance de resultados del Programa Formativo de Igualdad de Oportunidades de FOREM.

Más de 70 personas participaron activamente en el desarrollo de las distintas ponencias. La clausura corrió a cargo de Julio Fernández y Marta del Castillo, directora de FOREM. **T**

Pablo Martín (pmh0z@forem.ccoo.es) es director de Área de Ejecución de Programas FOREM.

por aquí

Premios y escuelas

ENCUADRADO en los actos del 8 de Marzo, la **Federación de Comercio, Hostelería y Turismo de Comisiones Obreras de Madrid** ha instaurado el *Premio 13 Rosas a la Igualdad 2008* que ha sido concedido en su primera edición a la escritora Almudena Grandes. El acto se realizó a propuesta de la Secretaría de la Mujer y fue aprobado por su Comisión Ejecutiva y apoyado por la Fundación Sindical de Estudios de Comisiones Obreras de Madrid.



De izquierda a derecha: Elvira S. Llopis, María Teresa Calero, Almudena Grandes y Antonio Ruda, fotografía de María Teresa Uceda.

Con este premio, el sindicato quiere reconocer la labor de las mujeres de la organización y de otros ámbitos y la importancia de incorporar medidas, actitudes y valores que remueven los obstáculos que aún suponen un lastre para la efectiva igualdad entre mujeres y hombres. Además, pretende visibilizar a aquellas personas u organizaciones que trabajan por la igualdad.

El premio, que se otorgará anualmente, se liga con las actividades por la recuperación de la memoria histórica, que también tiene rostro de mujer y con quienes el sindicato en su conjunto tiene una deuda. Deuda que en Madrid se ha reconocido este 8 de Marzo con varios actos significativos y emotivos a la vez. Así, se inauguró el local Josefina Samper de Leganés; se concedió el Premio Abogados de Atocha a las mujeres de los presos del franquismo (con el lema *Ahora igualdad real con memoria*); y se hizo un homenaje a las 13 Rosas en el cementerio de la Almudena, que corrió a cargo de la Federación Regional de Pensionistas.

Julia Conesa, una de las 13 rosas, asesinada con sus compañeras y con 49 hombres, el 3 de agosto de 1939, pedía en su carta de despedida a sus familiares: "*Que mi nombre no se borre de la Historia*", y ese es el compromiso de Comisiones Obreras, recordar su muerte, pero también su vida. Estas 13 jóvenes, algunas de ellas menores de edad, eran inocentes de los cargos de los que se les acusó, pero militaban en las Juventudes Socialistas y estaban comprometidas. Como dijo Antonio Ruda, secretario general de la Federación de Comercio, Hostelería y Turismo, algunas pertenecían a su rama de actividad, por lo que han sentido de cerca la necesidad de reivindicar su nombre y su ejemplo. Queremos recordarlas a todas: Victoria Muñoz, Martina Barroso, Adelina García, Julia Conesa, Dionisia Manzanero, Virtudes González, Ana López, Carmen Barrero, Blanca Brissac, Pilar Bueno, Joaquina López, Elena Gil y Luisa Rodríguez. Con este acto se reivindica también la lucha de las mujeres por la libertad y la democracia, llenarla de nombres de mujeres invisibles casi siempre: "*Que su nombre no se borre de la Historia*". **T**

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



Participantes en la escuela, fotografía de Carmen Pinilla.

LOS DÍAS 3, 4 Y 5 de junio se ha celebrado en Sant Hilari Sacalm, en la comarca gerundense de La Selva, la *Escola d'Estiu Aurora Gómez*, organizada por la **Secretaría de la Dona de la CONC**. Es a partir de este año que la escuela de verano pasa a llevar el nombre de Aurora Gómez en homenaje a la que fue responsable de la Secretaría de la Dona.

Esta edición llevó por título *Les diferents cares de la violencia de gènere*. Se trataba de tener una visión de la violencia de género desde vertientes tan diferentes como la jurídica, la de salud, la psicológica, la antropológica, la de los medios de comunicación y la ejercida en la arquitectura. Se finalizó con las propuestas, presentadas por Carmen Bravo Sueskun, secretaria confederal de la Mujer de Comisiones Obreras, en materia de acción sindical frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. Así mismo se ha dedicado una sesión de trabajo al análisis de buenas prácticas en los convenios colectivos y otra a los balances sobre formación y la revista *Treballadora*.

Las ponentes fueron Marisa Fernández (Associació de Dones Juristas), Neus Moreno (responsable de Salud Laboral de la CONC), Alba González (Seminari Interdisciplinari d'Estudis de Gènere de la UB), Marta Llorente (profesora titular de la Escuela Superior de Arquitectura de Barcelona en la UPC), Myriam Requena (antropóloga y trabajadora social en un centro de acogida para mujeres) y Elvira Altés (profesora de la Facultad de Ciencias de la Comunicación de la UAB), quienes cubrieron satisfactoriamente las expectativas de las participantes y ayudaron a evolucionar hacia una visión más amplia y profunda de un tema tan amargo.

Participaron unas 50 mujeres (entre responsables de las secretarías de la Mujer de federaciones y uniones territoriales y otras delegadas) que valoraron positivamente tanto el desarrollo como la consolidación de la escuela. **T**

Rosa Bofill (rbofill@ccoo.cat) es secretaria de la Dona de la CONC.

EN EL MES DE mayo, la Federación de Servicios Financieros y Administrativos (COMFIA) de Comisiones Obreras de Andalucía celebró su I Encuentro de Delegadas, bajo el lema *Sí, nosotras podemos. Por la igualdad y el empoderamiento*. Alrededor de 250 mujeres se dieron cita en el Palacio de Congresos de Sevilla. El encuentro se enmarca en la apuesta firme y decidida por la igualdad de oportunidades, visualizando el trabajo y el compromiso de COMFIA-CC.OO. durante años pasando de la igualdad formal a la igualdad real.

Hacer visibles a afiliadas y delegadas, hoy más que nunca, es un valor fundamental, sobre todo porque la igualdad se sitúa como uno de los ejes estratégicos del proyecto que mantiene COMFIA-CC.OO. y que Iñigo Vicente adelantó en su discurso de nombramiento como secretario general de Andalucía.

En la mesa de experiencias, con el título *Empoderamiento y liderazgo: sí, nosotras podemos*, siete delegadas de COMFIA compartieron sus experiencias en el ejercicio de cargos de responsabilidad: secretarías generales, de secciones sindicales, vocales, de consejos de administración y comisiones de control, de comités europeos, de la comisión confederal de Comisiones Obreras... Una tras otra fueron desgranando sus vivencias: trabas para acceder o mantenerse en sus puestos, su apuesta por el empoderamiento, su incorporación a los ámbitos decisorios, logros conseguidos, dificultades en la conciliación, etc. Este último aspecto fue analizado a través del estudio de Beatriz Bonete, socióloga experta en género, con la ponencia: *Los usos del tiempo en delegados y delegadas de COMFIA-Andalucía*. Beatriz Bonete reflexionó sobre los distintos ritmos de hombres y mujeres derivados de los papeles tradicionales asignados en función del género y que, por lo general, limitan la disponibilidad de los tiempos de las mujeres.

Los secretarios generales José María Martínez (COMFIA), Iñigo Vicente (COMFIA Andalucía) y Francisco Carbonero (COAN) refrendaron el encuentro con su presencia y sus palabras, como un hito que materializa el compromiso de COMFIA de Comisiones Obreras con la igualdad y el empoderamiento de las mujeres, objetivo estratégico de la organización para el próximo congreso, apostando decididamente por la implicación de las mujeres en la estructura de liderazgo. **T**

Concha Fernández (coferandez@comfia.ccoo.es) es secretaria de la Mujer de COMFIA-Andalucía.



Concha Fernández, fotografía de Juan Manuel Muñoz.

En marcha los planes de igualdad

Los planes de igualdad son ya una realidad en algunas empresas. Este es un breve análisis de los primeros planes firmados en nuestro país, con sus aciertos y carencias.

Esmeralda Sanz

EL LENTO goteo de planes de igualdad firmados, tras la entrada en vigor de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, evidencia la dificultad que conlleva su negociación de acuerdo a los principios en ella establecidos.

Ya en los Criterios para la Negociación Colectiva de 2007 de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras, reproducidos con mayor o menor amplitud por sus diferentes organizaciones federales y territoriales, se incluían indicaciones muy precisas sobre el modo de abordar la negociación de los planes de igualdad conforme al mandato legal. Tras año y medio de trabajo sindical, la valoración de lo avanzado en esta materia es claramente positiva, a pesar de que el número de planes de igualdad de empresa firmados durante este periodo pueda parecer una cifra excesivamente corta como para sentirse satisfecho. Sin embargo, si tenemos en cuenta algunos de los aspectos que condicionan este resultado es más fácil comprender la exigüidad de la cifra y el valor de lo logrado.

En primer lugar, de acuerdo a la ley, la obligación de negociar planes de igualdad: “Será de aplicación en la negociación subsiguiente a la primera denuncia del convenio que se produzca a partir de la entrada en vigor de la misma”, es decir después del 23 de marzo de 2007, y puesto que la inmensa mayoría de los convenios nego-



Imagen de la campaña *Aires de igualdad*, confeccionada por la Federación de Servicios Financieros y Administrativos (Comfia) de Comisiones.

ciados durante el pasado año habían sido denunciados con anterioridad, hemos de entender que lo avanzado en 2007 es fruto del impulso que la ley ha dado a la materia, pero también del buen hacer en el proceso de negociación. De los planes de empresa acordados, tres⁽¹⁾ se firmaron durante el 2007, la prontitud en estos acuerdos se debió en buena medida a que eran empresas que contaban con pactos previos sobre igualdad de oportunidades.

De los firmados en estos primeros meses del 2008, dos corresponden a

“Un proceso de negociación en el que actualmente se encuentran inmersas un buen número de empresas”.

empresas vinculadas a convenios sectoriales de ámbito estatal; sin embargo, mientras una de ellas⁽²⁾ comparte con las anteriores la anticipación voluntaria; en la segunda⁽³⁾ la negocia-

ción se inició hace más de dos años en respuesta a las resoluciones de las inspecciones de trabajo que, tras comprobar las denuncias de las secciones sindicales de Comisiones Obreras por discriminación hacia las mujeres, instó a la empresa a la adopción de medidas para su corrección.

Los otros tres planes de igualdad firmados corresponden a dos empresas con convenio colectivo propio: Elcogás que, con menos de 250 personas de plantilla no estaba legalmente obligada a ello y Endesa, única empresa que, tras negociar el plan simultáneamente al convenio, lo ha incluido en el texto del mismo; por último, en Plataforma Europa (Grupo Inditex), con acuerdo de empresa, optaron por iniciar la negociación nada más aprobarse la ley de igualdad.

Algunas carencias

Todos estos planes se han firmado tras la realización de un diagnóstico de situación, aunque no en todos los casos con el mismo grado de exhaustividad ni de consenso; y responden a la definición legal de “conjunto de medidas”, si bien también se advierten claras diferencias tanto en relación a la amplitud de materias tratadas como en el nivel

de compromiso que implican las medidas. Prácticamente todos ellos incluyen declaraciones de principios; medidas para la prevención y/o tratamiento del acoso sexual y

del acoso por razón de sexo; regulación de los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género; medidas de conciliación; y alguna medida de información, comunicación y/o sensibilización.

Las carencias más significativas se refieren a la falta de objetivos concretos que impliquen un compromiso medible y evaluable para, por ejemplo, atajar las diferencias salariales entre sexos, romper la segregación ocupacional, incentivar la contratación, promoción y formación de las trabajadoras, etc. Y, por otra parte, tampoco suelen incluir un calendario de desarrollo de las medidas pactadas.

En segundo lugar, la ley de igualdad incluye como requisito previo a la elaboración del plan de igualdad, la realización de un diagnóstico de situación. Requerimiento que implica la necesidad de un trabajo, más o menos prolongado en el tiempo, que dilata un proceso de negociación en el que actualmente se encuentran inmersas un buen número de empresas, como General Motors, Altadis, Bimbo, Alcampo, Almirall, Carrefour, Mapfre, y un etcétera bastante largo.

En tercer lugar, hay que subrayar que son muchas las empresas en las que se han firmado acuerdos de compromiso para la negociación de planes de igualdad, unos dentro del convenio colectivo (Renfe Operadora, Adif, Freixenet, John Deere Ibérica, por citar algunas) y otros al margen de textos convencionales como en el Banco Sabadell.

Finalmente, es importante destacar que un número relativamente importante de convenios sectoriales incluyen la obligatoriedad de negociar planes de igualdad en las empresas por ellos afectadas, en algunos casos extendiendo esta exigencia a empresas con plantillas inferiores a las 250 personas⁽⁴⁾; y algunos contemplan, además, el compromiso de desarrollar planes de igualdad sectoriales⁽⁵⁾. **1**

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

(1) Rural Servicios Informáticos; Banco Santander y Banesto.

(2) Mutuaia.

(3) El Corte Inglés.

(4) Transporte de viajeros por carretera de Palencia; Industrias transformadoras de plásticos de Valencia.

(5) Industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para el comercio exclusivista de los mismos materiales; Empaquetado de plátanos de la provincia de Las Palmas.

Inspección de Trabajo e igualdad

Carmen Bravo Sueskun

EL CAPÍTULO IV del *Plan Integrado de Actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (PIAITSS) 2008-2010 para la vigilancia en las empresas de la igualdad efectiva de mujeres y hombres* (1) abarca una serie de programas para la realización de planes de actuación inspectora entre las que se encuentran las materias referidas a la: “*Comprobación del cumplimiento de las obligaciones establecidas en la ley para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y en otras disposiciones legales (Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales) referidas a la igualdad y no discriminación en el ámbito de las relaciones laborales*”.

Dichas actuaciones inspectoras se van a centrar en las siguientes materias: control de la no discriminación en las ofertas de empleo, de la no discriminación dentro de las relaciones laborales (en el ingreso a las empresas, salarial, de promoción profesional), vigilancia y cumplimiento de las obligaciones relativas a evitar el acoso sexual o por razón de sexo en los centros de trabajo, al control de la elaboración de los planes de igualdad y otras medidas contempladas en la ley de igualdad, a la protección de los derechos sobre conciliación de la vida familiar y laboral, así como a vigilar la presencia de cláusulas discriminatorias en los convenios colectivos y la seguridad de las mujeres por razón de las situaciones de maternidad, embarazo y lactancia. El objetivo es llevar a cabo la inspección de 10.000 empresas en el período 2008-2010.

En el capítulo V de dicho plan se reflejan las actuaciones por programas y por áreas, desglosadas por comunidad autónoma para 2008, siendo un total de 3.523 (2). Los criterios para la selección de empresas para llevar a cabo dicha inspección (tamaño, sectores y distribución) se han fijado de común acuerdo con las diferentes comunidades autónomas (dado que son éstas las que tienen la competencia material para la ejecución de la normativa laboral y de prevención de riesgos laborales) dentro del Grupo de Trabajo sobre Políticas de Igualdad (3).

El desglose, por áreas de actuación, es el siguiente: discriminación en el acceso al empleo: 628; discriminación en la relación laboral (ingresos salariales, promoción): 976; acoso sexual y acoso por razón de sexo: 248; planes de igualdad y otras obligaciones de la ley de igualdad: 828; derechos sobre conciliación vida familiar y laboral: 395; y, discriminación en la negociación colectiva: 448.

Esta actuación de la autoridad laboral tiene como objetivo principal la vigilancia del cumplimiento de la legalidad en materia de igualdad efectiva de mujeres y hombres en las relaciones laborales, pero además debiera servir como actuación didáctica para que la clase empresarial comprendiese la importancia de la erradicación de la discriminación por razón de género, incorporando a las relaciones laborales la práctica de la negociación de medidas y planes de igualdad como mejor estrategia para lograr la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. **1**

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

(1) Plan Integrado de Actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (PIAITSS) para 2008. Autoridad Central de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, ahora Ministerio de Trabajo e Inmigración.

(2) Citado en el PIAITSS, en la página 12.

(3) El Grupo de Trabajo sobre Políticas de Igualdad se ha creado desde la comisión tripartita (Inspección de Trabajo y Seguridad Social, patronal y sindicatos).

"Se reconoce el trabajo pero no la capacidad de decidir de las mujeres"



Lola Licerás lleva doce años en la ejecutiva de Comisiones Obreras, es secretaria confederal de Empleo y forma parte del Consejo Económico y Social, aunque su compromiso sindical data de 1973 cuando desde las organizaciones obreras se trabajaba clandestinamente.

Carmen Briz

NUNCA PENSÓ que, desde su responsabilidad en el sindicato, pudiera aprender tantas cosas y no sólo desde el punto de vista laboral: "También de cómo funciona el país, las instituciones, el Parlamento, las leyes, la política" y sobre todo de la condición humana: "Para bien y para mal. Desde la entrega total de algunas personas, a las disputas por el poder. El conocimiento de la condición humana

"La segregación ocupacional sigue aumentando".

creo que te lo da el desenvolverte en cualquier gran organización donde confluyen intereses diferentes, o donde te confrontas, como en el caso del sindicato con otros intereses, como es el caso de la patronal".

Lola Licerás pasó de ser delegada en su empresa a la dirección del sindicato y, a lo largo de los años, se ha encontrado con todo, desde quiénes la han apoyado a quienes la han cuestionado: "Cuando llegué a ocupar esta secretaría no me conocía nadie. El sindicato fue muy generoso al decidir que podía ocupar esta responsabilidad. Al mismo tiempo también ha habido momentos de bastante dureza, en el sentido de sentirme 'ninguneada'. Esto también". Aunque reconoce que es mucho más costoso encontrar la aceptación en otras organizaciones ajenas o desde el

propio Gobierno: "Son sitios donde sí que se ve la idea de poder como el hombre que manda y la mujer que conoce y sabe pero que no manda. En mi caso, se me reconoce el trabajo pero no la capacidad de decidir y en ocasiones se pregunta por el compañero que se supone que es quien 'manda'".

Se habla de una de las mayores crisis económicas vividas en democracia (la última gran crisis fue en 1993) que conlleva la subida del paro y la destrucción de empleo y que afectará, sobre todo, a la población inmigrante y a las mujeres.

Nuestro país crecía mucho en los últimos años pero sólo en dos tipos de actividades, la construcción y el sector servicios, que ahora se tambalean. Los hombres trabajan más en el sector de la construcción, sobre todo los inmigrantes, pero las mujeres se emplean en el comercio, la hostelería. Con la crisis, las familias restringen el consumo y también prescinden de mantener o contratar a empleadas del servicio doméstico, mayoritariamente copado por inmigrantes.

Las prestaciones actuales no cubren al colectivo de inmigrantes

¿nos enfrentamos a un nuevo tipo de personas en paro?

Estamos "chequeando" la situación, conociendo cómo va a afectar a mucha gente que se irá al desempleo, indistintamente de que sean de otros países o de España. Hay que conocer cuál será su nivel de protección por desempleo, cuánto va a durar la prestación, porque nos tememos que serán cortas. Por tanto, hay que asegurar la red de protección, sobre todo teniendo en cuenta que la segunda red, los subsidios, están pensados para otro tipo de trabajadores (mayoritariamente hombres del sector industrial despedidos en los años 80 tras las reconversiones). Estos subsidios están sujetos a tener responsabilidades familiares y a ser mayor de 45 ó 52 años. La población desempleada ahora es sobre todo gente joven, inmigrantes y mujeres que no cumplen estos requisitos. Por ejemplo, las inmigrantes no tienen aquí responsabilidades familiares pero sí en sus países de origen.

Es evidente que la coyuntura no será la mejor y que el Gobierno tendrá menos recursos, pero es muy importante conocer la realidad.

¿Qué opinión le merecen las declaraciones del ministro de Trabajo e Inmigración, Celestino Corbacho, so-

bre la creación de un programa de retorno voluntario para inmigrantes?

Es una medida coyuntural, que no resuelve ningún problema. No tiene que ver con una mejor regulación de los flujos migratorios, por tanto no resuelve que continúe llegando gente sin contrato de trabajo y sin permiso de residencia. Lo que hay que conseguir es que la gente no venga engañada, no sea explotada, máxime en una coyuntura de crisis. El retorno, en todo caso, habrá de ser voluntario.

Con la medida parece que nos queremos deshacer justamente de la gente que ya está más integrada, que tiene derechos, que ha generado prestación y que se inscribe como demandante de empleo. No tiene sentido prescindir ahora de quienes han hecho un gran esfuerzo de integración.

Las medidas no pueden ser coyunturales, ni darse al margen de una visión global del sistema de desempleo. Por ejemplo, el anterior ministro, Jesús Caldera, el primer mes de subida del paro anunció un programa de recolocación para los trabajadores de la construcción. Esto tampoco tiene ningún sentido. El Gobierno debería reactivar el sector de la construcción basándose en parámetros opuestos a la especulación, invirtiendo en infraestructuras públicas, en vivienda social...

Pero todas las personas que van a los servicios públicos de empleo han de tener las mismas oportunidades, sean trabajadores de la construcción o trabajadoras del comercio.

Habla de la necesidad de cambiar de modelo productivo. ¿Cómo habría de ser?

Es algo que desde Comisiones Obreras se ha repetido hasta la saciedad. Ahora se ve que esta afirmación estaba muy justificada. Es un error basar el crecimiento económico de un país en la construcción de viviendas residenciales a un precio desorbitado. Incluso las plusvalías del sector industrial o la banca se han reinvertido en la construcción, porque generaba beneficios de manera inmediata. Por eso decimos que hay que diversificar la inversión y llevarla hacia sectores de mayor productividad: el in-

dustrial, el tecnológico (investigación, desarrollo, innovación...). También hay que invertir en servicios de calidad, servicios a las personas (en situación de dependencia o en escuelas infantiles de 0 a 3 años) y en servicios públicos (educación, sanidad...).

Paradójicamente, el crecimiento del consumo ha "favorecido" el empleo de las mujeres en el sector servicios (un 70% de la población española trabaja en este sector), pero la segregación ocupacional sigue aumentando y ocasiona mayor desigualdad en-

"Quiero influir en las decisiones que se toman, y me importa muy poco si soy la número dos o la número cinco".

tre hombres y mujeres: unos a la construcción, otras al sector servicios.

Venimos denunciando desde hace tiempo esta situación de empleos vulnerables, que ante un cambio de ciclo o un menor crecimiento económico iba a afectar también a las mujeres. Por eso es importante el crecimiento equilibrado y la diversificación en actividades, de modo que haya empleos más estables y seguros y trabajadoras y trabajadores más cualificados y menos intercambiables.

¿No debería el Estado proteger la formación?

Si queremos hacer valer la cualificación de la gente hay que hacer valer las inversiones personales en formación y educación. El modelo de crecimiento actual ha incentivado indirectamente el abandono escolar de la gente joven porque en teoría se podía trabajar con 18 ó 20 años (dinero inmediato en empleos precarios). En el otro extremo, está la gente sobrecualificada (entre ella muchas mujeres) que tampoco encuentra su hueco en el mercado laboral.

Primero se habló, desde la Unión Europea, de la flexiseguridad (capacidad de las empresas para contratar y despedir), ahora se habla de una jornada laboral interminable...

Nos preocupan ambas cosas. La flexiseguridad viene a ser la flexibilidad para las empresas y la seguridad para quienes trabajan, pero ¡fuera de

las empresas! Pero, ¿quién va a tener seguridad fuera de las empresas? Se dice "el Estado proveerá": a través de la formación, servicios públicos de empleo, prestaciones por desempleo... Pero esto no va a ser posible si no hay recursos. Comisiones Obreras defiende la flexibilidad negociada en las empresas: distribución del tiempo de trabajo, horarios y organización más flexible para la plantilla, formación y movilidad dentro de la propia empresa... Y ya lo que riza el rizo en el ámbito europeo es la directiva sobre el tiempo de

trabajo. Es volver a los inicios del movimiento obrero cuando se reivindicaban 8 horas de trabajo, 8 de descanso y 8 de sueño. El movimiento sindical tiene que luchar para que el Parlamento Europeo cambie esta directiva aprobada en el Consejo.

¿El movimiento sindical necesita funcionar en red para conseguir sus objetivos en un mundo cada vez más global?

Sí. Creo que esto es muy interesante y debemos saber hacerlo. Cada vez nos vamos a encontrar con más retos europeos o de carácter mundial. De hecho, ahora se presentan dos: dar la batalla frente a esta resolución del Consejo Europeo sobre la jornada de trabajo; y el emplazamiento para el 7 de octubre de 2008 de una jornada mundial por el trabajo decente. Hay que agruparse para conseguir ciertas reivindicaciones comunes.

¿Alcanzará nuestro país el compromiso adquirido en el Consejo Europeo de Lisboa del año 2000 de conseguir una tasa de empleo para las mujeres en 2010 del 60%?

En los últimos 10 años se ha incrementado la tasa de empleo y se ha reducido la tasa de paro. De hecho, estamos a 7 puntos de diferencia en tasa de empleo respecto al objetivo Lisboa (pero en el año 2000 estábamos a 19 puntos). Probablemente no vamos a llegar, sobre todo con la situación de crisis económica que va a



Lola Liceras fotografiada por Manoli Olmedo.

hacer que bastantes mujeres pierdan el empleo.

Los hombres españoles ya son iguales a los europeos. En realidad, la diferencia como país con Europa se debe exclusivamente a la posición desigual de las mujeres. Por eso es muy preocupante esta situación de caída del empleo porque va a perjudicar va a las mujeres en ese objetivo de aumentar su tasa de empleo.

Las jóvenes estudian para competir en el mercado laboral, optan por no tener criaturas y defienden su profesionalidad. Todo forma parte de estrategias individuales, pero, ¿qué políticas públicas de igualdad cree que serían necesarias?

En los últimos años las mujeres con empleo se han duplicado (de 4 a 8 millones). Las mujeres han decidido, de manera individual, que querían ser autónomas teniendo un empleo, y han luchado por ello. Sus estrategias han sido estudiar mucho (hay más universitarias que universitarios) y no tener hijos o tener pocos o tenerlos más tarde. Las mujeres han hecho lo que estaba en su mano. Sin embargo, no han sido apoyadas por políticas de igualdad. Ahora empieza a removerse un poco esta situación con la ley de igualdad (una ley en la que se han implicado muchísimo las mujeres de Comisiones Obreras). Ahora el gran reto es hacer cumplir la ley en el ámbito laboral.

Sin embargo los planes de igualdad sólo afectarán a aquellas trabajadoras vinculadas a grandes empresas...

Pero no podemos olvidar que la ley también dice que hay que negociar en todos los convenios colectivos medidas de igualdad. Nos quedaríamos muy cortos si sólo pensáramos en los planes. Hay que pensar también en las medidas, porque en este país hay muchos convenios colectivos (el tejido productivo es de pequeñas empresas). En las ponencias del próximo congreso se dice que antes de que acabe el año 2010 Comisiones Obreras debe evaluar la negociación colectiva en relación a planes y medidas de igualdad.

¿Cómo se está trabajando para alcanzar la paridad dentro de Comisiones Obreras?

Aunque la ley de igualdad no obliga formalmente a los sindicatos, Comisiones Obreras va a cambiar sus estatutos para alcanzar la paridad. Hasta ahora se establecía el mismo porcentaje de mujeres en todos los ámbitos de decisión en relación al porcentaje de afiliación femenina. Ahora se va a cambiar para conseguir la paridad desde el inicio, desde las empresas, habrá que hacer algunas adaptaciones para conseguirlo, pero se hará.

Por eso es muy negativo que haya algunas organizaciones que estén proponiendo crear un nuevo órgano de dirección conformado por los secretarios generales, porque aquí sería imposible conseguir la paridad, la mayoría de los secretarios generales son hombres. Por tanto, es un contrasentido que estemos cambiando los estatutos para conseguir la paridad y, al mismo tiempo, se quiera cambiar los estatutos para crear ese órgano de dirección no paritario.

¿Cómo concibe el poder?

Lo entiendo como la capacidad de influir en base a dar razones respecto a la defensa que se hace de cualquier posición. Creo que -en

general, tampoco quiero decir que las mujeres tengamos una manera de ver el poder, y los hombres, otra pero sí creo que, en general, las mujeres buscamos más la manera de influir que la de mandar en el sentido jerárquico. Personalmente quiero influir en Comisiones Obreras y en las decisiones que se toman, y me importa muy poco si soy la número dos o la número cinco. Eso me da igual. Esa es mi idea de "poder", un poder menos jerárquico. Lo que es evidente es que las mujeres tienen que estar en los órganos donde se influye.

Hay más trabajadoras, más afiliadas al sindicato es lógico que haya también más dirigentes mujeres ¿Cree que se está haciendo un buen debate y se está reflexionando sobre este aspecto en el conjunto de la organización?

En estos últimos años, el empleo de las mujeres ha crecido más que el de los hombres, y también la afiliación femenina ha crecido más que la masculina. Las sindicalistas se lo han peleado y hay más en los ámbitos de decisión.

Hace doce años, en las secretarías de Empleo sólo éramos dos mujeres: una en Cataluña y yo misma en la Confederación. Y ahora somos 11. Hay otro cambio, las secretarías consideradas como importantes y, por tanto, masculinas, también han perdido valor de uso. En la última legislatura, la ley de igualdad ha sido la "ley estrella" del Gobierno, y las sindicalistas la han trabajado, discutido y defendido; la ley de atención a las personas en situación de dependencia, se ha trabajado desde las secretarías de Política Social del sindicato, encabezadas mayoritariamente por mujeres; cada vez hay más mujeres que defienden las políticas de empleo, etc... Por eso ya no tiene sentido clasificar las secretarías como importantes y menos importantes, porque justamente ahora, las que se suponía que eran menos importantes han cobrado relevancia. **1**

¿los mejores años de nuestra vida?

Un reto inaplazable

El Observatorio Joven de Empleo, una herramienta más para combatir las desigualdades, publicó un monográfico de interés titulado *Mujeres, juventud y mercado de trabajo en España*⁽¹⁾. Éstas son algunas de sus conclusiones.

José Luis Arroyo

A PESAR DE los avances normativos que se han dado en las últimas décadas (con la prohibición de la discriminación y el reconocimiento de la igualdad entre hombres y mujeres) y de las profundas transformaciones sociales (consolidación de un sistema educativo público, mayor desarrollo económico, avances en las libertades individuales y colectivas...) existen diferencias sustanciales que fuerzan a seguir trabajando por la consecución de la igualdad real.

Según estudios del Observatorio Joven de Empleo, dependiente del Consejo de la Juventud de España, existen notables diferencias en las relaciones laborales y en el mercado de trabajo en jóvenes menores de 30 años, relacionadas con la vertiente del género. En cuanto a las tasas de actividad y de ocupación, las jóvenes tienen una menor presencia aún. A pesar del mayor nivel formativo de las chicas, la elección de carreras profesionales segrega a la población trabajadora por criterios de sexo. Actualmente es mayor la presencia de mujeres en el sector servicios (85'4%) que la

de los hombres (48'9%). La desigualdad es común a todas las ramas de producción, así, las condiciones de trabajo de las mujeres en la administración -sector que nos hace presumir que es ajeno a las discriminaciones y tradicionalmente más respetuoso con los derechos de empleados y empleadas- arroja datos alarmantes de temporalidad, superior incluso que en el sector privado (69% de las jóvenes frente a 52'1% de los chicos).

Otro elemento que llama a la reflexión es la realidad de las condiciones de trabajo de las jóvenes, normalmente empleadas en sectores productivos con menor valor añadido, con relaciones laborales muy deterioradas frente a sectores donde se goza de mayor productividad y competitividad. Sufren además jornadas parciales y discriminaciones salariales considerables con respecto a los hombres de su misma edad.

Analizar las causas de por qué sucede esto (un diagnóstico acertado) y conocer la percepción que tienen las jóvenes de su realidad (para lanzar propuestas que permitan

erradicar la desigualdad) son fundamentales para avanzar. La aprobación de leyes (como la de igualdad) es importante, pero no lo único, la igualdad legal no es suficiente y han de impulsarse medidas que permitan configurar un marco de relaciones laborales igualitario.

Los poderes públicos, partiendo de diagnósticos acertados, han de llevar a cabo iniciativas que permitan garantizar el acceso al empleo de la gente joven y sindicatos, patronales y Gobierno han de poner en marcha iniciativas que garanticen la igualdad.

El Consejo de la Juventud de España, en su trabajo por reforzar el tejido asociativo juvenil, ha de promover acciones positivas que garanticen la igualdad, tanto cuantitativa como cualitativamente. Es un reto inaplazable. **1**

José Luis Arroyo (info@cje.org) es vicepresidente y responsable del área socioeconómica del Consejo de la Juventud de España.

(1) El estudio se encuentra disponible en la página web: <http://www.cje.org/>.



¿los mejores años de nuestra vida?

Somos presente

Dani Mesa y Nuria Rico

ES DE RECIBO exigir para la gente joven espacios de participación y decisión en el ejercicio del sindicalismo, en condiciones de igualdad con respecto al resto de compañeros y compañeras, más allá de las secretarías de Juventud. La edad no es un factor que defina al buen sindicalista y esta premisa debe estar presente en el IX Congreso Confederado de Comisiones Obreras.

En dicho congreso se presenta una generación de jóvenes sindicalistas plenamente capacitados y capacitadas para asumir responsabilidades en el seno del sindicato, generando por consiguiente un pro-

“Es una oportunidad para que la gente joven rompa con los falsos estereotipos”.

ceso de rejuvenecimiento. Era, sin duda, uno de los objetivos del anterior congreso, celebrado en 2004, y de ahí la importante inversión en formación sindical para la capacitación de jóvenes sindicalistas durante estos últimos cuatro años. Una formación en la que han participado en total más de 50 jóvenes. Ahora sólo falta culminar el proyecto, hacer que la apuesta se convierta en realidad.

Comisiones Obreras modificó su estructura y las normas congresuales con la premisa de conseguir aumentar la afiliación joven. Todas estas razones hacen pensar a la Secretaría de Juventud que ésta es una magnífica oportunidad para el relevo, una oportunidad que no hay que desaprovechar. En el IX Congreso Confederado de Comisiones Obreras se decidirán las políticas de acción sindical que guiarán al sindicato los próximos cuatro años, así como a las personas que

ocuparán los espacios de decisión en cada estructura.

La Secretaría de Juventud tiene un doble objetivo, ante el inicio del proceso congresual en el mes de septiembre. En primer lugar, conseguir que más jóvenes participen tanto en las asambleas de su sección sindical como en el debate, aportando la experiencia vivida, seguro que diferente a las de generaciones anteriores. En segundo lugar, que más jóvenes formen parte de las listas de las dife-

rentes candidaturas para fomentar el relevo generacional. Todas las candidaturas deberían contar con gente joven, para que los discursos asumidos por el sindicato se conviertan en una realidad.

Este proceso es una oportunidad para que la gente joven rompa con los falsos estereotipos que hablan de pasividad, desidia e individualismo frente a los proyectos colectivos. Este congreso puede romper con estas falsedades y dar a conocer la existencia de una generación plenamente preparada para asumir responsabilidades y participar en las decisiones. De hecho mucha gente joven lleva tiempo demostrando que, más allá de la experiencia expresada en términos temporales, ha ejercido sus responsabilidades con ilusión, ambición y envidiable sentido común, tres características que definen a los buenos sindicalistas de Comisiones Obreras. Una gran oportunidad también para el sindi-



cato en general, para que demuestre su implicación para y con la juventud, que no era un ejercicio de “marketing” el objetivo de abrirle espacios. El primer sindicato de este país no va a permitirse ignorar esta magnífica generación de sindicalistas hombres y mujeres –por cierto, más mujeres que nunca.

La sociedad y el mercado de trabajo se transforman a pasos agigantados y las relaciones laborales apenas tienen que ver ahora con las de hace veinte años, y los que mejor las conocen son los jóvenes sindicalistas. La edad media de los dirigentes sindicales aumenta cada cuatro años, así que conseguir que los jóvenes formen parte activa del proceso congresual y de su debate debe ser además de un objetivo un ejercicio de responsabilidad con la sociedad, trabajadores y trabajadoras. Es el turno de asumir el desafío, de que las personas que dirigen el sindicato faciliten esa participación y abran los espacios necesarios. Pero también es el turno de los jóvenes, de reivindicarse como parte activa, como sindicalistas plenamente integrados en el trabajo y en la toma de decisiones.

En septiembre, afiliados y afiliadas jóvenes tienen la primera cita en la asamblea de la sección sindical. En diciembre, seguro, al culminar el proceso congresual, estas expectativas serán una realidad y la ilusión de ser el primer congreso para muchos y muchas jóvenes, juega a favor. **■**

Dani Mesa (danimesa@ccoo.es) y Nuria Rico (nri-co@ccoo.es), adjunto y secretaria confederal de Juventud de Comisiones Obreras, respectivamente.



Qué enfoque han de tener las políticas públicas, cómo han de reorientarse las prioridades del gasto público, sobre estas y más cuestiones reflexiona en el siguiente informe María Pazos, experta en estudios fiscales, economía y estadística.

Igualdad de género y políticas públicas

Dibujo de Caffaro Roré para la empresa FIAT, Turín, 1933.



Tremendas desigualdades

Los gobiernos habrán de promover un pacto social por la igualdad. Sindicatos, asociaciones feministas y sociedad civil tienen la responsabilidad de reclamarlo.

María Pazos

LA COMISIÓN Europea ofrece cada año un informe en el que analiza las desigualdades entre hombres y mujeres. En el del año 2008 señala que: “*Son innegables los avances cuantitativos que se han producido en los últimos diez años en el empleo de las mujeres, aunque aún se precisa de esfuerzos para mejorar el aspecto cualitativo*”. Con ‘avances cuantitativos’ se refiere al aumento de las tasas de empleo femenino. Por aspectos ‘cualitativos’ entiende que: “*Hay varios aspectos de la calidad del trabajo femenino que siguen siendo problemáticos*”. ¿Cuáles? Continúa el informe: “*Los indicadores de remuneración, segregación del mercado laboral y presencia de mujeres en puestos de responsabilidad no muestran ningún progreso significativo desde hace varios años (...) La segregación sectorial y ocupacional por sexo no baja e incluso aumenta en algunos países, lo que indica que las mujeres que han entrado recientemente en el mercado laboral lo han hecho en sectores y profesiones que tradicionalmente cuentan con una presencia mayoritaria de mujeres*”.

Más adelante, el informe destaca la significativa caída de la tasa de empleo de las mujeres con hijos pe-

menta. El 76% de los trabajadores a tiempo parcial son mujeres, y también son mujeres la mayoría de los contratados temporales. El paro de larga duración sigue siendo mucho más frecuente entre las mujeres (4,5%) que entre los hombres (3,5%). Finalmente el informe resume que las carreras profesionales de las mujeres son más cortas y más lentas y están peor remuneradas, lo que incide también en el riesgo de pobreza, particularmente entre las mujeres mayores de 65 años (21%, cinco puntos más que los hombres). Llamar ‘avances cuantitativos y no cualitativos’ a estas tremendas desigualdades es un eufemismo bastante típico de los informes europeos.

Sin solución dentro del modelo actual

El informe citado clama por: “*Empleos de calidad que favorezcan la independencia económica de las mujeres*”, así como por: “*Un firme compromiso de realizar todos los esfuerzos necesarios para combatir las diferencias de remuneración entre hombres y mujeres*”. Nada más necesario. Sin embargo, la Comisión Europea parece olvidarse de sus propios consejos cuando propone medidas concretas. Si no, ¿de qué



Perspectiva (1949), de la fotógrafa alemana Grete Stern.

semanales para aumentar ese tope hasta 65 horas?

Aún para las personas sin responsabilidades de cuidados, 65 horas son una barbaridad: divididas entre cinco días de trabajo semanal, salen a 13 horas al día, y si contamos 8 horas de sueño, 2 de transporte y 2 de comida, llegamos a 25 horas diarias. Imposible, estas cuentas deben de estar mal hechas. Otra posibilidad: si dividimos entre 7 días salen 9,3 horas diarias. ¿Será esto? Adiéso entonces a lo de ‘y el séptimo descansó’ que nos contaban en la escuela para inculcarnos el derecho básico al descanso semanal. Pero, ¿y la vida familiar? ¿Cómo se conjuga la jornada interminable y la flexiguridad (o flexiseguridad, o sea, el despido libre) con las llamadas ‘medidas de conciliación’ que ‘aseguran’ a los trabajadores con responsabilidades familiares derechos a re-

ducciones de jornadas, excedencias con reserva del puesto de trabajo, flexibilidad en los horarios, etc.?

“¿Cómo se conjuga la jornada interminable y la flexiguridad (o flexiseguridad, o sea, el despido libre) con las llamadas medidas de conciliación?”.

queños a cargo (un promedio de 13,6 puntos), mientras que en el caso de los hombres esta tasa au-

otra forma podríamos explicarnos la propuesta de anular la actual directiva que limita la jornada a 48 horas

Sólo existe una explicación a este aparente enigma: a la hora de legislar, se sigue pensando en dos grupos de personas diferentes: uno el de los trabajadores a tiempo completo y sin dedicación al cuidado. El otro, el de las personas con responsabilidades de cuidado que se ven obligadas a sacrificar su carrera profesional. En definitiva, se sigue legislando conforme al modelo de ‘sustentador masculino/esposa dependiente’. Como ya ha pasado en países como Holanda o Alemania, estas medidas de ‘conciliación’ configuran un mercado de trabajo segmentado en el que las mujeres que osan tener hijos se ven condenadas al tiempo parcial y a los ‘trabajillos para mamás’ según la denominación alemana. El asunto no afecta solamente a las mujeres con hijos, ya que los empresarios se curan en salud: en Holanda, por ejemplo, ya el 75% de las mujeres que trabajan lo hacen a tiempo parcial. En España, con las crecientes facilidades para la reducción de jornada, el tiempo parcial está aumentando a marchas agigantadas. Y no hace falta decir que la inmensa mayoría de las personas a tiempo parcial son, en todas las partes del mundo, mujeres; ni tampoco hace falta recordar que el tiempo parcial es también salario parcial y derechos parciales de todo tipo; en resumen, que el tiempo parcial no permite la independencia económica. Ésta es la razón

por la que los hombres no se acogen a estas supuestas ventajas.

En nuestro país, como antes en otros, se están dando a las mujeres supuestas compensaciones por el cuidado. Pero, ¿se puede compensar a las mujeres por la pérdida de derechos que les ocasiona su alejamiento del empleo? Diane Sainsbury explica que esas prestaciones siempre son sustancialmente menores que los derechos sociales basados en la participación en el mercado de trabajo. Las pensiones no contributivas, las prestaciones para cuidadoras familiares o las compensaciones por excedencias, no permiten a las muje-

res una vida económica independiente. En definitiva, no hay solución dentro del modelo de ‘sustentador masculino/esposa dependiente’.

Economía y demografía: aliadas de la igualdad

Al igual que los hombres no se acogen a las medidas de conciliación, las mujeres, en su mayoría, ya no ‘eligen’ ser dependientes. Las tasas de actividad de las mujeres jóvenes no casadas son ya prácticamente iguales a las de los hombres, y también las de las casadas van camino de serlo. ¿Es esto un problema para la sociedad? Antes se pensaba que era necesario el sacrificio de las mujeres para ahorrar servicios públicos, y que la igualdad suponía un gasto que la economía no se podía permitir. Ahora sabemos que es justamente al contrario: la desigualdad impide el aprovechamiento del capital humano de las mujeres para el trabajo asalariado, así como el potencial cuidador de los hombres. La desigualdad provoca graves ineficiencias en el funcionamiento del mercado de trabajo y del sector público. Numerosos estudios, por ejemplo el del sociólogo danés Esping Andersen, demuestran lo rentable que sería organizar el trabajo

“Las tasas de actividad de las mujeres jóvenes no casadas son ya prácticamente iguales a las de los hombres, y también las de las casadas van camino de serlo. ¿Es esto un problema para la sociedad?”

doméstico y de cuidados con servicios públicos y participación igualitaria de los hombres.

Sin embargo, aunque no hay argumentos ni de justicia ni de eficiencia económica para intentar frenar el proceso de incorporación total de las mujeres al empleo, parece subsistir el problema demográfico. Las medidas tradicionalmente llamadas ‘natalistas’ y ‘de conciliación’ se apoyan en la creencia de que la transformación de la familia ha sido la causa de la caída de la tasa de fecundidad. En base a esa creencia, muchas personas piensan que la única forma de recuperar dichas ta-



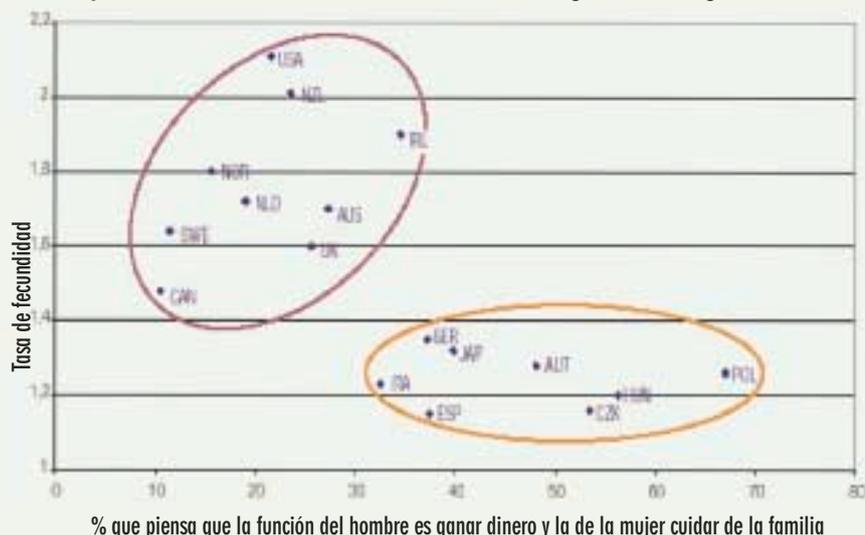
Autorretrato con Jan (1930), de Otto Dix.

sas de fecundidad es la vuelta de las mujeres al hogar, aunque sea temporal y/o parcialmente. Nada más lógico aparentemente. En base a ello, piensan que más vale sacrificar en parte el capital humano de las mujeres, aún en detrimento de la eficiencia económica a corto plazo, con tal de resolver el problema demográfico, que es uno de los mayores lastres de la economía a medio-largo plazo. Si esto fuera posible, tendríamos un conflicto de intereses entre los derechos de las mujeres y los de la economía. Pero no lo es: en

los países donde ya tienen derechos civiles, las mujeres no están dispuestas a renunciar a su autonomía personal en aras de la maternidad. Es cierto que las prestaciones para el cuidado, si son incompatibles con el trabajo asalariado, tienen el efecto de disminuir la tasa de actividad de las mujeres con hijos, pero también lo es que estas mal llamadas ‘políticas natalistas’ no frenan la caída de las tasas de fecundidad (a pesar de las elevadas partidas de gasto público que suponen). De hecho, investigaciones recientes, como la de Mörtvick y Spant, muestran cómo las tasas de fecundidad más bajas de



La Trampa de las actitudes: Tasa de fecundidad e igualdad de género



Fuente: Mörtvik y Spant, 2005

Europa son las de los países con modelos más tradicionales de matrimonio y cuidado de niños. (Ver Gráfico 1)

El mecanismo por el que se produce este fenómeno (que se ha llegado a llamar ‘huelga de fecundidad’) es el siguiente: ante las dificultades para tener hijos sin renunciar a su trabajo y en condiciones adecuadas, las mujeres son reacias a tomar la decisión. Así, muchas renuncian a la maternidad (en España, el 19,4% de las mujeres en edad fértil afirma

der oportunidades por criar a su primer hijo, terminan, divorciadas o no, de vuelta en el mercado de trabajo en situación precaria.

Entonces, ¿cómo se consigue convencer a las mujeres de que tengan más hijos? La experiencia de los distintos modelos de políticas familiares en Europa es muy ilustrativa a este respecto: la única receta es la igualdad de género. Hay tres factores claves: el primero es un buen sistema de educación infantil, con plazas suficientes y

“La participación de los hombres en el trabajo doméstico y de cuidados se consigue con permisos de paternidad intransferibles, campañas educativas y otros incentivos”.

que no quiere tener hijos), otras toman la decisión de tener el primer hijo a una edad muy tardía (la edad del primer hijo se ha retrasado de 25 años en la década de 1950 a 30,6 años en 2006). Mucho más difícil aún es tomar la decisión de tener el segundo, pues a las dificultades de mantenerse en el empleo se añaden los conflictos de pareja que se plantean con el primero. Así es como se explica la enorme frecuencia de la norma ‘mujer con uno o ningún hijo’, como es el caso de muchas profesionales que, después de per-

asequibles económicamente para la mayoría, así como horarios suficientemente largos y flexibles. El segundo es la participación de los hombres en el trabajo doméstico y de cuidados, lo que se consigue principalmente con permisos de paternidad intransferibles, acompañados por supuesto de campañas educativas y otros incentivos. Por último, debe apoyarse a las madres solas, lo que además es clave para evitar la pobreza infantil.

El caso de Suecia es ilustrativo. En este país se llevaron a cabo re-

formas radicales de las políticas públicas para orientarlas hacia el modelo de sociedad de personas sustentadoras/cuidadoras en igualdad. Con todos estos cambios, la tasa de fecundidad sueca pasó de ser una de las más bajas de Europa a ser una de las más altas, y muchos autores, como Sommestad y Gustafsson, destacan que la conjugación de los objetivos demográficos con los de la igualdad de género fue determinante en este cambio. Hoy Suecia está a la cabeza de la igualdad de género y de la competitividad económica, aunque aún quede mucho camino que recorrer también en este país.

Crisis de cuidados

La otra cara de la moneda del problema demográfico es el aumento de la esperanza de vida. Así, cada vez hay más personas mayores que cuidar y cada vez menos personas en edad de hacerlo. Ésta situación se ha dado en llamar la ‘crisis de cuidado’, Como las mujeres han sido, hasta ahora, las proveedoras de cuidados casi en exclusiva, muchas personas piensan que su independencia económica, por muy justa que resulte y por muchos otros beneficios que acarree, entrañaría la disolución de los lazos familiares y el abandono de las personas a su propia suerte, mientras que el modelo familiarista

de ‘sustentador masculino/esposa dependiente’ aparece como favorecedor de la cohesión familiar.

Esta idea está lejos de ajustarse a la realidad. De hecho, la frecuencia de atención a otros miembros de la familia es mayor en los países en los que el modelo de políticas públicas es el de ‘sustentadores/cuidadores en igualdad’, pero esa dedicación está más orientada al ‘cuidado de calidad’ en lugar de a satisfacer las necesidades básicas. Por el contrario, en los países en los que no ayudan los servicios públicos, y los

Las dos caras del familizarismo

Cuidado de los hijos/as a progenitores mayores

	<u>Incidencia (%)</u>	<u>Intensidad (Horas/semana)</u>
Dinamarca	20	2,6
Francia	12	9,5
Italia	12	28,8
España	12	16,0

Cuidado de los abuelos/as a nietos/as

	<u>Incidencia (%)</u>	<u>Intensidad (Horas/semana)</u>
Dinamarca	60	7,5
Francia	50	14,3
Italia	44	27,8
España	40	25,7

hombres no participan, los familiares que se dedican lo hacen más intensamente, mientras que otros se alejan, como se ve en la siguiente tabla. (Ver gráfico 2)

Entonces, ¿a quién favorece el modelo de ‘sustentador masculino/esposa dependiente’? Que de esta pregunta abierta. Lo que está claro es que ese modelo perjudica a las mujeres, no favorece a la familia, es pernicioso para la economía y es una catástrofe para la demografía. No hay, pues, argumentos racionales para mantenerlo.

Medidas para un cambio de modelo

España se encuentra en una situación excepcional en la que las expectativas de igualdad entre hombres y mujeres son mayores que las existentes en ningún otro momento histórico y en la mayoría de los países de nuestro entorno. La consecución de la igualdad está presente en las declaraciones de intenciones de las autoridades; y cuestiones antes relegadas, como la violencia de género o la desigualdad en los salarios y en el empleo, son hoy percibidas por la ciudadanía como graves problemas a resolver.

Por otro lado, nuestro sistema de bienestar social, infra-dimensionado por razones históricas, está

en condiciones de situarse a la altura del desarrollo económico adquirido por nuestro país. Es ahora cuando se está decidiendo el modelo de incorporación de las mujeres al mercado de trabajo. Aún no está desarrollada la atención a la

dependencia, que puede ir por la creación de servicios públicos o por seguir estableciendo prestaciones para cuidadoras familiares (desgraciadamente, existen indicios preocupantes de que se está optando por la vía de las cuidadoras familiares, a pesar de que esa vía se contemplaba en la ley de dependencia solamente con carácter excepcional). En definitiva, está por ver aún la orientación del aumento de gasto público en protección social, que sin duda se llevará a cabo para disminuir el alto diferencial que nos separa de la media europea.

Pero ¿es posible un cambio de modelo? Está pendiente la discusión de cuál debe ser el enfoque de las políticas públicas. Apostar decididamente por la igualdad de género exigiría reorientar las prioridades del gasto público. Algunas de las reformas más importantes de la política social para situarnos en la vía de un modelo de ‘susten-

tadores/cuidadores’ en igualdad serían: un permiso de paternidad intransferible e igual al de maternidad (reforma de los permisos actuales de maternidad, paternidad y parentales y establecimiento de un permiso por nacimiento o adopción igual para cada progenitor/a, que sea intransferible, pagado al 100%, de la misma duración y con la misma parte obligatoria para cada progenitor o progenitora); la individualización total del IRPF (con la eliminación de todas las desgravaciones por esposa dependiente en la forma actual -declaración conjunta- o en cualquier otra posible); que las prestaciones y/o desgravaciones para el cuidado no estén, en ningún caso, condicionadas a la inactividad laboral de la persona cuidadora (esto implica la derogación del artículo 18 de la ley de dependencia y de las extensiones de las excedencias para el cuidado previstas en la ley de igualdad); servicio público de atención

“En los países en los que no ayudan los servicios públicos, los familiares que se dedican lo hacen más intensamente, mientras que otros se alejan”.

a la dependencia; universalización de la educación infantil de 0 a 3 años (con precios asequibles y horarios lo suficientemente largos y flexibles, así como recursos para horarios laborales especiales y emergencias de trabajo coyunturales); y, la eliminación de todas las partidas del presupuesto público que supongan apoyar actuaciones no igualitarias y/o denigrantes para la imagen de las mujeres.

Todas estas reformas exigen voluntad política y una planificación a medio-largo plazo basado en un pacto social por la igualdad impulsado desde los gobiernos. Los sindicatos, las asociaciones feministas y la sociedad civil tienen la responsabilidad de reclamarlo. La discusión de las implicaciones económicas favorecerá la toma de conciencia necesaria para que este nuevo contrato de género sea posible. **■**

María Pazos (maria.pazos@ief.meh.es) es experta en estudios fiscales, economía y estadística.



25 años de *Andaina*, escolma facsimilar, revista galega de pensamento feminista. Diseño de portada: Cebra. Con la colaboración de la Xunta de Galicia, el Servizo Galego de Igualdade y el Concello de Santiago. Santiago de Compostela (A Coruña). Página web: www.andainamulleres.org.

"CAMINATA" o *Camino muy largo*, estos son algunos de los significados de *Andaina*. También es la cabecera de la publicación de pensamiento feminista gallega que cumple estos días 25 años. En 1983 salía a la calle de forma humilde, apenas seis páginas editadas de forma artesanal e impresa en dos tintas, una de ellas, claro, color malva. Un pequeño equipo de mujeres, de forma voluntariosa, cuidaba sus textos e imágenes y la distribuía en mano, en las manifestaciones feministas, en al-

gunas librerías gallegas. La redacción eran las casas de quienes estaban implicadas en el proyecto y los ejemplares salían cuando se podía.

La revista, escrita en gallego, se consolida como una de las publicaciones de pensamiento feminista y aglutinadora de experiencias reivindicativas. Para celebrarlo editan este número especial en donde se recogen algunos de los artículos y portadas más interesantes de estos 72 ejemplares. En la revista se han abordado todo tipo de temas: "*Algunos seguramen-*

te ingenuos, otros se nos antojan ahora arriesgados e innovadores", como explica Patricia Arias. Su compromiso fue contra la violencia, por la presencia femenina en el mundo de la política, por el derecho al aborto y al divorcio, contra las injusticias laborales, por la solidaridad con el tercer mundo, por el respeto hacia amas de casa, prostitutas, lesbianas... Salpicando sus páginas con comentarios filosóficos, estudios literarios, etc...¹

Carmen Briz

Andaina, 25 años



Género y políticas del trabajo en la España contemporánea (1836-1936). Cristina Borderías (ed.), con textos de: Juanjo Romero, J. M. Borrás, Soledad Bengoechea, Carles Enrech, Concepción Villar, Jordi Ibarz, María Luisa Muñoz y Eulalia Vega. Universitat de Barcelona e Icaria Editorial. Col.lecció Història del Treball. Volum 2. Grup de Recerca d'Història del Treball de Universitat de Barcelona.

ESTE trabajo tiene como objetivo principal: "*Analizar las políticas del trabajo desarrolladas desde diversas instituciones (Estado, patronal, y asociaciones obreras) y evaluar su influencia en la segregación sexual del trabajo durante el proceso de industrialización*". Quienes participan en esta investigación se centran en algunos sectores económicos con presencia de mano de obra femenina. En el

aspecto legislativo, también se estudian las Juntas de Reformas Sociales y el Seguro Obligatorio de Maternidad que se impuso durante el periodo de la II República.

La tesis vertebradora de la obra se basa en un concepto que se podría definir como una constante históricamente adaptativa: "*Los trabajos femeninos son considerados como trabajos subalternos y de menor valor*". La segmen-

tación en el mercado de trabajo por sexos tiene que ver también con las estrategias de los gremios y sindicatos, la patronal y los Estados, que intervienen en la estructuración de los mercados de trabajo a través de legislaciones "proteccionistas".¹

Mayka Muñoz (maykamr@yahoo.es) es historiadora y trabaja en la Fundación 1º de Mayo de CC.OO.

Políticas del trabajo



Economía e igualdad de género: retos de la Hacienda Pública en el siglo XXI, de varios autores, bajo la dirección de María Pazos. Madrid, 2008: Instituto de Estudios Fiscales. Colección: Estudios de Hacienda Pública.

EN ESTE monográfico se defiende la tesis de que la igualdad, necesaria por justicia, es además posible y rentable económicamente. Más aún, consideran que es la única solución para el problema demográfico y la cohesión social. A partir de estas premisas, se abordan las políticas implicadas en un cambio de modelo, las evidencias científicas y las experiencias internacionales que permiten prever los efectos de unas u otras medidas. El libro se estructura en tres secciones. En la

primera se recogen planteamientos generales sobre la relación entre modelos de sociedad, economía y políticas públicas. En la segunda se abordan diferentes aspectos relacionados con el trabajo asalariado, el trabajo doméstico y las políticas públicas en el contexto actual, mientras que la tercera sección se dedica a la relación entre la igualdad de género y el presupuesto público, tanto desde la experiencia estatal y autonómica como desde el análisis de la eficiencia económica.

Entre los autores, además de María Pazos, se encuentran: Olga Alonso-Villar, Carmen Castro, Alain Cuenca, Coral del Río, Anna Escobedo, Gosta Esping-Andersen, Cristina Galache, Siv Gustafsson, Carmen Martínez, Anita Nyberg, Anna Thoursie, Rosa Peris, Luis Espadas y Jesús Ruiz-Huerta.¹

Amaia Otaegui (aotaegui@cco.es) es socióloga y trabaja en la Secretaría Confederal de Estudios de CC.OO.

Economía e igualdad de género

Más allá de una oficina

La Oficina para la Igualdad de Género de la Universidad Complutense de Madrid pretende incidir en mentalidades y actitudes de estudiantes, profesorado y personal de administración de servicios.

María Jesús Vilches



"LA OFICINA" para la Igualdad de Género de la Universidad Complutense de Madrid ha iniciado su funcionamiento en octubre de 2004, dando cumplimiento a una de las líneas planteadas por el actual equipo rectoral", así empieza la presentación de la página web que dicha oficina tiene y cuya dirección es: www.ucm.es/info/ucmp/webs/oig.htm. En esta presentación se expone cual es el objetivo genérico, que se puede resumir en: *"Desarrollar acciones para avanzar en la igualdad entre mujeres y hombres dentro de la propia universidad"*. Todas las actuaciones al respecto van dirigidas a: *"Toda la comunidad complutense y por tanto a los tres colectivos, con problemáti-*

"Desarrollar acciones para avanzar en la igualdad entre mujeres y hombres dentro de la propia universidad".

cas muy diferentes: estudiantes, profesorado y personal de administración de servicios".

Así mismo están recogidos los objetivos específicos que son: *"Recabar información estadística desagregada por sexos; promover estudios acerca de la situación de hombres y mujeres en la Universidad Complutense de Madrid; fomentar la enseñanza e investigación acerca de la igualdad; fomentar el conocimiento por parte del personal de la universidad acerca del alcance y significado del principio de igualdad; velar por el cumplimiento de las leyes de igualdad y, en general, por la aplicación efectiva del principio de igualdad en los ámbitos administrativo, docente y laboral"*.

Ana Sabaté, profesora de Geografía Humana, es la directora de esta oficina dependiente del Vicerrectorado de Cultura y Deporte de la Universidad Complutense de Madrid. La página web es muy exhaustiva en el apartado de documentos, que a la vez se subdivide en un glosario de palabras y conceptos clave sobre género y desarrollo y una guía de buenas prácticas sobre proyectos Equal. La otra subdivisión recoge una bibliografía básica sobre género, feminismos y mujeres, cuya re-

ferencia es muy amplia. Como también es extenso el apartado de enlaces. También se puede acceder a: *Puedes decir no, guía informativa sobre el acoso sexual* y también a un folleto sobre el uso no sexista del lenguaje cuyo título, suficientemente explícito, es: *Más allá de una @*. El contenido de la página no se ha olvidado de una agenda, con información sobre eventos, un apartado de noticias, así como la oferta existente de estudios de género en la Universidad Complutense de Madrid.

Pero quizás el apartado que más llama la atención es el denominado servicios donde se ofrece información así como la posibilidad de: *"Canalizar la resolución de situaciones problemáticas que atenten contra la igualdad de género"*. Esta información va desde problemas relacionados con discriminación de género (en las aulas, en los contenidos de las enseñanzas impartidas, en las relaciones laborales) hasta atención a problemas con la propia imagen, que afecta en especial a las mujeres y que puede dar lugar a situaciones conflictivas, tales como los trastornos alimentarios.

Quien desee contactar con la oficina, esta es su dirección: oigenero@rect.ucm.es

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

PUBLICIDAD



Ginecología y Obstetricia

Abortos (hasta 22 semanas)
Ligaduras y vasectomías

**Cirugía general,
estética y plástica**

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

Cooperación de género en África

Marisol Pardo

EL III *Encuentro España - África Mujeres por un Mundo Mejor* reunió en Niamey (Níger) a 400 mujeres de 42 países africanos y una delegación española compuesta por más de una veintena de mujeres en representación del Gobierno y de diferentes instituciones del Estado y la sociedad civil.

Dos días antes del encuentro, el 12 y 13 de mayo, la delegación española comienza con la inmersión en la cruda realidad de uno de los países más pobres y duros para nacer mujer. La primera actividad tiene lugar en un centro para víctimas de la fistula obstétrica, desgarras en el aparato reproductor que sufren las mujeres, obligadas a casarse a edades tempranas y que se producen a consecuencia de partos precoces o mal atendidos, que estigmatiza y tiene una gran prevalencia entre las africanas. Un proyecto de la cooperación española para la construcción de un quirófano en este centro ayudará a las nigerinas, mujeres que no alcanzan los 50 años de vida y tienen un promedio de 7 hijos.

La visita a Tigernuts -empresa española que da trabajo a 2.800 mujeres- y una rápida salida por la ciudad permite constatar algo de la precaria cotidianidad y escasa actividad en los mercados de Niamey. Atrae nuestra atención las artesanías y los magníficos trabajos de los tuaregs. A orillas del río Níger observamos la vida de jóvenes que trajinan, pescan, lavan ropa o simplemente pasan el rato. En el interior, el África profunda, chozas de paja, mujeres acarreado agua o leña, apaleando la tierra resquebrajada o moliendo mijo en una economía de pura subsistencia.

Se celebra la primera comisión mixta de cooperación España-Níger en una apretada agenda oficial de la vicepresidenta del Gobierno. España, en el marco de la lucha contra la pobreza y los objetivos de Desarrollo del Milenio, apoyará con 60 millones de dólares un plan de ayuda a los cinco países más empobrecidos de la zona: Mali, Níger, Guinea-Bissau, Burkina Faso y Sierra Leona.

El III encuentro de mujeres por un mundo mejor pone de manifiesto el reconocimiento mutuo entre africanas y españolas, decididas a estrechar lazos, concretar objetivos y recursos, crear nuevas oportunidades de colaboración y fomentar el trabajo en red. El objetivo último: consensuar un plan de colaboración y buscar estrategias conjuntas para erradicar la violencia de género, luchar por la igualdad y fomentar el liderazgo de las mujeres.

Leyes para la igualdad, la paz y la gobernabilidad como premisas para el desarrollo, la crisis alimentaria, las prácticas tradicionales perjudiciales, el empoderamiento de las mujeres, las mujeres como agentes de derechos, de paz y de desarrollo fueron los temas de discursos y paneles a lo largo de los dos intensos días del encuentro. De la Vega, tras destacar la ley de igualdad y los profundos cambios en la sociedad española, anunció otras iniciativas del Gobierno en relación a una ley de igualdad de trato y no discriminación y un programa integral de lucha contra la trata de personas, tanto con fines de explotación sexual como laboral.

Conferencia UNI-Europa

María Antonia Martínez

A MEDIADOS del mes de mayo tuvo lugar en Nyon (Suiza) la III Conferencia de Mujeres UNI-Europa, con el mensaje de: *Igualdad salarial = a la incorporación de mujeres al sindicato*⁽¹⁾.

El objetivo de esta conferencia ha sido hacer balance de Plan de Acción aprobado en el 2004, donde se ponía el acento en la igualdad salarial así como dar continuidad a la campaña sostenida en el tiempo: *Stop a la violencia de género*. También había que elegir la nueva composición del Comité de Mujeres de UNI-Europa para los próximos cuatro años y la representación de éste al Comité Mundial.

En relación a la brecha salarial, UNI-Europa recordó la impresionante manifestación desarrollada durante la Conferencia Regional (Atenas, 2007) en la que se reivindicaba el fin de la brecha y que se tomasen las medidas oportunas en los sectores respectivos (e incluir este punto en las negociaciones colectivas) para que la igualdad de oportunidades en el mercado laboral sea una prioridad clave de las afiliadas y que se tenga en cuenta en el diálogo social. La lucha por la igualdad de salarios para las mujeres resulta ser, dondequiera que se lleva a cabo, el motor de la organización de las mujeres.

En la conferencia se presentaron ejemplos de buenas prácticas llevadas a cabo, en las organizaciones sindicales de los diferentes países participantes, en materia de retribuciones y en el empoderamiento de las mujeres. Asimismo se aprobó para el próximo período un Plan de Acción que contempla diez puntos entre los que cabe destacar: la inclusión de las cuestiones de género e igualdad de oportunidades en todas las actuaciones de la UNI-Europa; la preparación de un manual de buenas prácticas para la negociación colectiva; el intercambio de buenas prácticas de las diferentes organizaciones a través de las páginas *web*; las campañas comunes con otras organizaciones como, por ejemplo la Confederación Europea de Sindicatos (CES), sobre la igualdad de salarios y la publicación en los sitios *web* de la UNI y na-

La crisis alimentaria y el aumento de los precios de los alimentos estuvieron muy presentes en todas las intervenciones de las participantes. Las africanas pusieron de relieve que es imprescindible garantizar el acceso de las mujeres a los recursos, a la tierra, a la educación, a la capacitación, a los créditos y a las oportunidades del mercado, porque de ellas depende la seguridad alimentaria y nutricional del conjunto de la población. La senegalesa Yassine Csall, consejera económica experta del Fondo de Desarrollo de Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM) denunció con fuerza la contribución de las instituciones financieras y comerciales internacionales en desmantelar la agricultura de los países en desarrollo.

Prejuicios y costumbres

Las africanas sufren la violencia de género, la que generan los conflictos armados, la práctica de la mutilación genital, el peso de la tradición cultural. Aunque nuevas leyes criminalicen la violencia de género y, como la de Liberia trate de adaptar el código penal a los estándares de los Derechos Humanos, es muy preocupante el ritmo de aplicación de esta ley y de otras tales como, la nueva ley sobre delitos sexuales en Kenia, la de herencia en Sierra Leona o la de igualdad en Camerún.

En palabras de la vicepresidenta española: *“Hay que actuar; no basta con proclamar la igualdad para que ésta se convierta en realidad (...) Luchando contra la discriminación, contra la invisibilidad de la mujer; contra la subordinación laboral o familiar; pública o privada, no luchamos contra ninguna fatalidad ni contra una ley de la naturaleza o un destino inevitable; luchamos contra prejuicios, costumbres y estructuras creadas que podemos y debemos modificar”*.

La declaración de Niamey recoge la necesidad de avanzar en una agenda política asumida por gobiernos e instituciones, por la sociedad civil y por los agentes económicos y sociales. Es una declaración con acuerdos concretos y el compromiso de desarrollar el plan anual 2008 de la Red de Mujeres por un

Mundo Mejor. España financiará campañas internacionales contra la violencia de género y la puesta en marcha de un centro de formación en Mali, como espacio de capacitación para los gobiernos y la sociedad civil africana. También el compromiso de firmar en este año un acuerdo con el banco africano de desarrollo para acompañar proyectos de emprendedoras e iniciativas de autoempleo de las africanas.

La Declaración de Niamey recoge también la importancia del ejercicio de los derechos económicos y laborales, la integración de las mujeres en la actividad económica formal y el derecho a un trabajo digno. Sale también de Niamey la voluntad de cumplir con los compromisos adquiridos y con una complicidad que, irá incrementándose en la medida en que el compartir estrategias incluya la participación africana de otros actores de la sociedad civil como el sindical. En efecto, mientras en la delegación española hay una representación de sindicalistas, no encontramos sindicalistas africanas, probablemente nadie les dio la oportunidad de asistir.

El compartir estrategias asentará el empoderamiento político, social y económico de las mujeres. Desde la perspectiva de cooperación sindical al desarrollo es esencial la integración de las mujeres en la actividad económica formal, la aplicación de las normas internacionales del trabajo, asegurar la libertad sindical. Consecuentemente, el trabajo decente y la perspectiva de género están presentes en la cooperación sindical que realizamos desde la Fundación Paz y Solidaridad de Comisiones Obreras y así se recoge en el convenio de cooperación que - para el fortalecimiento de las organizaciones sindicales en África- hemos firmado con la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo. Es nuestro compromiso dedicar al menos un 30% en actividades de género relacionadas con la capacitación y formación de las mujeres sindicalistas. **I**

Marisol Pardo (mpardo@ccoo.es) es secretaria confederal de Cooperación Internacional al Desarrollo y presidenta de la Fundación Paz y Solidaridad de Comisiones Obreras.



Un momento de la conferencia.

cionales; el desarrollo de puntos para un plan de fomento para las mujeres, que contenga, además de cuestiones de igualdad de salario, la conciliación de la vida profesional y privada; y, la presencia de más mujeres en las mesas de negociación colectiva y en órganos de decisión (40-60%).

Emotiva fue la despedida y el homenaje que se rindió a las mujeres que han hecho posible la coordina-

ción y el desarrollo de Plan de Acción de este último período, así como del trabajo del Comité de Mujeres, desde su creación en 2000, entre las que se encontraba como vicepresidenta Mercedes Rodríguez de la Federación de Comunicación y Transporte de Comisiones Obreras.

Mette Kindberg, del grupo de los países nórdicos, fue elegida presidenta del nuevo comité y contará con el apoyo de dos vicepresidentas representantes (una de Europa del Sur y otra del Reino Unido). Mette Kindberg transmitió su compromiso con el trabajo en pro de la igualdad y pidió el apoyo y la colaboración de las mujeres de las organizaciones presentes para poder lograr los objetivos, transversalizar las políticas de género en UNI e incorporar a más mujeres a los órganos de dirección.

En este nuevo comité europeo ha

sido elegida, en representación de la Federación de Comunicación y Transporte, Ana Sánchez, quien también formará parte de las 13 mujeres que representarán a este comité en el Comité de Mujeres de UNI-Mundial. **I**

María Antonia Martínez

(mamartinez.fct@fct.ccoo.es) es secretaria de la Mujer de la Federación de Comunicación y Transporte.

(1) Union Network Internacional (UNI) es la internacional de las capacidades y de los servicios del siglo XXI. Tiene 15,5 millones de miembros, con cerca de 900 sindicatos es la agrupación de sindicatos individuales más grande del mundo. Forman parte, entre otras, de esta organización sindical las siguientes federaciones de Comisiones Obreras: Servicios Financieros y Administrativos (COMFIA), Comercio, Hostelería y Turismo (FECHOT), Actividades Diversas (AAVV) y Comunicación y Transporte (FCT).

Corregir la desigualdad

La autora de este texto es una de las investigadoras del estudio *Orientaciones y herramientas para incorporar la igualdad de género en la negociación colectiva*. Estas son algunas de las conclusiones.

Natividad Mendoza

EL ARTÍCULO de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres establece que esta norma tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de las mujeres, sean cuales fueren sus circunstancias o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, entre otros, en la esfera laboral.

La ley de igualdad anuncia que se prestará especial atención a la corrección de la desigualdad en el ámbito específico de las relaciones laborales y señala que pretende promover la adopción de medidas concretas en favor de la igualdad en las empresas, situándolas en el marco de la negociación colectiva, para que sean las partes, libre y responsablemente, las que acuerden su contenido.

Así, es precisamente la importancia de la negociación colectiva en la consecución del principio de igualdad en las relaciones laborales lo que justifica el estudio titulado *Orientaciones y herramientas para incorporar la igualdad de género en la negociación colectiva*, encargado por el Instituto de la Mujer del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (ahora Ministerio de Trabajo e Inmigración)⁽¹⁾.

La investigación se ha realizado bajo la coordinación de Ricardo Escudero (catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Alcalá de Henares) y en la misma han inter-

venido: Azucena Escudero, Gemma Fabregat, Natividad Mendoza, Remedios Menéndez, Amaia Otaegui, Aranzazu Roldán y Juana María Serrano.

Muestra de convenios

Para llevar a cabo el estudio se seleccionó una muestra de convenios colectivos que responden al variado panorama negocial actual así como a la realidad productiva de nuestro país. De ahí que se incluyan distintos segmentos productivos que afectan a empresas de diversa magnitud en los que las mujeres también tienen una presencia muy diferente. Al mismo tiempo, desde una perspectiva temporal, se han incorporado convenios colectivos anteriores y posteriores a la ley de igualdad. En definitiva, se revisan quince convenios sectoriales de ámbito estatal (atención a las personas dependientes y promoción de la autonomía personal, banca, perfumería y afines, industria química, madera, comercio mayorista y distribuidores de productos farmacéuticos, comercio de flores y plantas, conservas vegetales, empresas de seguros, reaseguros y mutuas de accidentes de trabajo, empresas organizadoras de juegos de bingo, grandes almacenes, industrias lácteas y sus derivados, peluquerías, institutos de belleza y gimnasios, prensa no diaria, textil y de la confección) y un convenio de empresa como es el de Paradores Nacionales de Turismo de España.

Partiendo del análisis de cier-



Sin título II, (1949), de la fotógrafa alemana Grete Stern.

tos aspectos formales, como la ubicación de las cláusulas de igualdad en el convenio y el lenguaje empleado por el mismo, se ha entrado a valorar cómo se interpreta la igualdad en los siguientes campos: empleo y contratación, clasificación y organización del trabajo, formación, promoción profesional, salario, tiempo de trabajo, suspensión del contrato de trabajo, salud laboral, acoso y violencia de género y participación. En algunos momentos se habla también de otros aspectos que pudieran afectar al principio de igualdad, entre ellos movilidad geográfica, y, además de las que se presentan al final de la investigación, cada apartado incluye un catálogo de propuestas adaptado a su ámbito específico.

La evaluación de las materias descritas depende, en gran parte, del contexto sectorial en el que se encuentren. De esta manera, para determinar cómo influye la regulación convencional en el desarrollo del principio de igualdad es fundamental saber las dimensiones de las empresas a las que se les aplica el convenio, la composición por géneros de sus plantillas, y su reparto por categorías, la temporalidad o edad de trabajadores y trabajadoras. En este sentido, la falta de información de esta naturaleza en algunos sectores ha dificultado el estudio y, sobre todo, ha impedido medir con exactitud la repercusión de algunos preceptos convencionales.

Tratamiento desigual

En líneas generales, los convenios colectivos presentan un tratamiento muy desigual de la igualdad. Desde una triple perspectiva -ámbito temporal, ubicación y contenido material- no se puede dar un resultado uniforme salvo para afirmar que es necesario profundizar en la incorporación del principio de igualdad en la negociación colectiva.

Tomando como referencia el período de vigencia, algunos de los convenios colectivos vistos, previos a la ley de igualdad, ya recogen parte de los nuevos derechos previstos

“Si para aspectos como el salario o el tiempo de trabajo se redactan capítulos independientes lo mismo deberá hacerse con la igualdad”.

en la misma, por ejemplo lo relativo al disfrute de las vacaciones. Por el contrario, otros convenios firmados tras esta disposición o no observan sus novedades o se limitan a reproducir literalmente lo plasmado en ella sin tener en cuenta las necesidades del sector.

También llama nuestra atención la desacertada ubicación de las cláusulas que, dedicadas expresamente a declarar que el principio de igualdad presidirá las relaciones laborales en el segmento productivo que corresponda, aparecen

dispersas a lo largo del convenio o en sus disposiciones adicionales o finales. La igualdad debe abordarse con transversalidad, ese es además el espíritu de la ley, pero si para aspectos como el salario o el tiempo de trabajo se redactan capítulos independientes lo mismo deberá hacerse con la igualdad.

Y si decimos que es necesario avanzar en la incorporación del principio de igualdad en la negociación colectiva es porque los contenidos de los convenios, en las áreas mencionadas, no siempre lo tienen presente. Entre otros, a partir del uso de un lenguaje no sexista, conviene incluir cláusulas generales de prohibición de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y promocionar su proyección sobre los diferentes derechos laborales. En la conformación de las plantillas, y de sus grupos profesionales, y en la promoción profesional, deberá tener preferencia el sexo menos representado. La formación, en general, y, en especial, la formación en materia de igualdad debe ser central en la política empresarial. También debe primar la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal a la hora de ordenar el tiempo de trabajo y en concreto en la fijación de horarios y en la distribución de la jornada, en los descansos y vacaciones o en el

establecimiento de turnos y en el trabajo nocturno. La prevención del acoso, la atención a las víctimas de violencia de género o la consideración del género en el terreno de la salud laboral son otras de las asignaturas pendientes. Y, evidentemente, fomentar la participación del personal, a través de sus representantes, en todos los campos anunciados. Éstas, y otras cuestiones, tras un correcto diagnóstico de la situación de la empresa, son las que deben completar el plan de igualdad de las empresas que, por

mandato legal, se vean obligadas a contar con el mismo. **1**

Natividad Mendoza (natividad_mendoza@hotmail.com) es profesora TEU de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Universidad de Castilla-La Mancha.

(1) El documento está disponible en la página web del Observatorio de la Negociación Colectiva: http://www.observatorio-negociacioncolectiva.org/observatorioNegociacionColectiva/menu.do?Observatorio:Trabajos_en_colaboracion

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

Mujeres públicas: las ministras y las cavernas

El nombramiento de ministras ha sido recibido mayoritariamente como algo necesario para continuar construyendo una sociedad democrática; sin embargo hay quienes han aprovechado para sacar a la luz argumentos “cavernarios” en relación a la presencia de mujeres en el espacio público.

Mayka Muñoz

DURANTE la campaña de las últimas elecciones generales en España hubo varias mujeres que sobresalieron por su actividad y representatividad en sus respectivos partidos políticos, como fue el caso de Teresa Fernández de la Vega y Carme Chacón en el PSOE y de Esperanza Aguirre (aunque no se presentara en estos comicios) en el PP, por citar sólo algunos ejemplos. Una vez concluida la consulta electoral, el ambiente político seguía marcado por la presencia femenina en las más altas instancias del poder legislativo y se suponía que, si el anterior Ejecutivo presidido por José Luis Rodríguez Zapatero había sido paritario, éste desde luego no lo iba a ser menos, vistas las líneas políticas que en materia de relaciones de género ha seguido el presidente del Gobierno en la anterior legislatura. La presencia de Soraya Sáez de Santamaría, como portavoz del grupo popular en el Congreso, auguraba una renovación en las maneras de ejercer la oposición, tanto en el tono como en el equipo humano que iniciaría esta nueva legislatura.

Un clima político no excesivamente crispado era lo que parecía anunciar estas y otras actitudes por parte de las personas electas para formar parte del nuevo Congreso de los Diputados. Entonces, por qué, cuando se anunciaron los nuevos ministerios y los ocupan-

riamente por la sociedad española, y lo que he denominado “la caverna”. Esta “caverna” es una metáfora de ese lugar donde se mantienen arraigados los prejuicios, las envidias, los miedos, la vilezas en general de una parte de españoles y españolas que no han avanzado con la sociedad y que, en el fondo, siguen considerando que “con Franco se vivía mejor”, y que nuestras madres y abuelas sí que eran mujeres de cintura estrecha y tacón alto, que lo mismo te hacían unas croquetas con las sobras del día anterior, que organizaban una cena con los jefes de su marido, y que jamás, jamás, llegaban cansadas a casa del trabajo, porque no tenían un empleo asalariado, y no les llevaban la contraria en política a sus esposos, no porque no tuvieran opinión propia, sino porque se cuidaban muy mucho de guardársela para ellas, no fuera a ser que recibieran un revés así como no queriendo, o un “cállate, que tú no sabes nada”.

Pues bueno, muchos de estos caballeros españoles, algunos con pretensiones progresistas, han sufrido un vahído ante la imagen de Carme Chacón embarazada presidiendo un desfile de las Fuerzas Armadas, y han echado por tierra todo su barniz políticamente correcto, que tanto les ha costado conseguir. De sus bocas y plumas han salido algunos de los adjetivos más cavernarios,

“Existe una gran diferencia entre las cariátides que adornan el Congreso y las mujeres que se sientan en sus escaños”.

tes de las distintas carteras, se produjo esa avalancha de comentarios cuanto menos groseros, sexistas y anacrónicos desde las filas del PP y de los medios de comunicación conservadores del país. Y no olvidemos los “curiosos” comentarios del mandatario italiano Silvio Berlusconi, a quien, en puridad, nadie “había dado vela en este entierro”, para entendernos.

En mi opinión, y es lo que voy a desarrollar a lo largo de estas líneas, se produjo un conflicto simbólico y real entre la concepción social sobre la participación de las mujeres en la vida pública, aceptada mayorita-

narios, cavernosos y cavernarios que pudieran escuchar estas orejas nuestras que creían vivir en una España moderna, civilizada y europea. Cuestiones similares hemos podido observar respecto al recién creado Ministerio de Igualdad y su titular Bibiana Aído. En este caso la crítica estaba centrada en dos elementos, en lo innecesario de la creación de este Ministerio, porque evidentemente en España ya se ha alcanzado la igualdad real entre mujeres y varones; y en la juventud de la elegida. Edad y género, dos elementos que se combinan bien con precariedad, falta de autoridad, falta de respeto y nula valoración para las cosas impor-

tantes de la vida, como la economía, la política, la ciencia, la investigación, la universidad, los consejos de administración de las grandes empresas, el clero (de casi cualquier religión), la literatura...

Evidentemente, todas las nuevas o antiguas ministras han recibido su ración de desprecio por parte de los sectores ya señalados, pero creo que los ejemplos más destacables son los de estas ministras pues han recibido en sus personas las mayores barbaridades verbales y porque, a mi juicio, sí que representan un ataque al *statu quo* androcéntrico en el que nos movemos en Occidente.

El cuerpo femenino

Si bien es cierto que estos nombramientos proceden de una voluntad política expresa por parte del Gobierno del PSOE, también lo es que tienen que reflejar en cierta medida las aspiraciones y valores de gran parte de la población española, teniendo en cuenta los porcentajes de voto que ha habido en las últimas elecciones generales. Es decir, que estos gobiernos paritarios o donde las mujeres ya no son una excepción sino todo lo contrario, pueden tener un significado simbólico, de aspiraciones ideológicas de una opción política determinada, pero no pueden reflejar una realidad demasiado lejana de la sociedad porque si no ésta no se vería representada por sus gobernantes. Y a tenor de los que hemos podido apreciar en la prensa, en comentarios y encuestas, éste no es precisamente un gran problema para el actual Gobierno. Por otra parte, si entramos en las páginas *web* de los distintos ministerios y accedemos a los órganos de dirección de los mismos, se puede comprobar un elemento que tienen en común la práctica totalidad de las mujeres que ostentan algunos de estos cargos, incluyendo a las titulares de los distintos ministerios: educación superior, actividad profesional o actividad política contrastada, conocimientos técnicos y prácticos relacionados en numerosos casos con el puesto de responsabilidad que ocupan. Es cierto que en los organigramas de los ministerios no existe esta paridad que exhibe el propio Gobierno, pero encontramos bastantes más mujeres en puestos de poder oficial de las que podíamos pensar, sobre todo teniendo en cuenta las características expuestas anteriormente. Para obtener experiencia en el mundo profesional o político es necesario tiempo y acceso a la educación, los puestos y los contactos necesarios, y es importante señalar que en España hasta 1975 las mujeres todavía estaban condicionadas por la “autoridad marital” para ejercer profesiones y otros derechos en el espacio público.



La ministra de Defensa, Carme Chacón, embarazada, pasando revista a las tropas, el momento acaparó la atención de la prensa nacional e internacional.

Entonces, ¿por qué afirmo que la juventud o el embarazo de estas ministras ponen en jaque la concepción androcéntrica de la vida pública y ha hecho salir de las cavernas a los más vociferantes energúmenos? Porque el cuerpo femenino está representado en ellas con la mayor contundencia, en las formas redondeadas que afirman que allí hay vida, y hay sexo, carnalidad, sensualidad, pechos que van a amamantar... Y el cuerpo femenino es políticamente muy poco correcto según los cánones tradicionales. Se ha ido admitiendo a las mujeres en la política, pero bajo ciertas premisas como la sobriedad, un poco la androginia, la rigidez, la herencia o vinculación con los varones. La edad, sí, las mujeres podían históricamente alcanzar cierta posición en la comunidad cuando ya “no eran mujeres”, es decir, cuando ya no podían ser madres, cuando ya no eran jóvenes. Aún recuerdo los comentarios en torno a la figura de la ex ministra de Cultura Carmen Alborch, con su melena roja o, más cercanos incluso, los relativos al escote lucido por la canciller alemana Ángela Merkel en un acto público reciente. Las mujeres pueden intervenir en el espacio público pero sin que se note mucho que son mujeres, y claro, una joven ministra de Igualdad o una ministra embarazada o recién parida pueden negar cualquier cosa, pero no que son mujeres.

Existe una gran diferencia entre las cariátides que adornan el Congreso y las mujeres que se sientan en sus escaños, la vida, la suya y la que pueden dar, pese a quien pese. **I**

Mayka Muñoz (maykamr@yahoo.es) es historiadora y trabaja en la Fundación 1º de Mayo de Comisiones Obreras.

Ensayo / **Sexo contado**

Lo que los hombres no saben... *El sexo contado por las mujeres*, de varias autoras, introducción y estudio crítico de Lucía Etxebarria. Madrid, 2008: Editorial Martínez Roca, S. A. Colección Astarté.

Pilar Morales



Lucía Etxebarria, fotografiada por Luis Gaspar.

ASTARTÉ es el nombre de esta colección de libros de Martínez Roca. Astarté era la diosa fenicia que provenía directamente de la diosa naturaleza. Era la diosa del amor erótico y la madre tierra de los que amaba.

Nos encontramos ante un volumen, al menos, valiente, el gusto por un tipo de literatura u otro definirá la decisión o no de adentrarse en el estudio crítico y en los trece relatos escritos por mujeres, de temática variada, pero todos ellos relacionados con el punto de vista de las mujeres sobre el sexo.

Sentir, debatir y escribir sobre sexo, también sobre sexo, y el derecho de las mujeres a expresarse de la forma en que a cada una le parezca más oportuna, sin complejos y sin ambages, reivindicando el derecho a ser frívolas, promiscuas, recatadas, fieles, infieles, practicantes con o sin amor e incluso reivindicar no querer tener relaciones sexuales, tener opciones sexuales consideradas normales por la sociedad o no, heterosexuales o lésbicas, en fin como a cada una le parezca bien, sin temor a ser juzgadas.

Estas trece mujeres (Andrea Menéndez, Lola Beccaria, Cecele, Silvia Uslé, Marta Sanz, Silvia Grijalva, Espido Freire, Coché Echarren, Eugenia Rico, Inma Turbau y María Frisa) hacen exactamente todo esto, o mejor dicho, escriben sobre ello, hacen literatura erótica, o simplemente hacen relatos en los que el sexo visto por las mujeres sale a la calle a decir que existe. Tal y como se explica en la contraportada del libro: “*Se intenta, desde la literatura, dar voz a las mujeres para que nos cuenten lo que casi nunca se ha contado. ¿Esperamos excitar al lector o a la lectora? ¿Suscitar una discusión o debate sobre la violencia y la dominación en la construcción del deseo femenino y masculino? ¿Dar a conocer a algunas de las autoras jóvenes más interesantes y menos atendidas de la nueva literatura española? Todo eso y mucho más*”.

Lucía Etxebarria hace un estudio de conclusiones opinables, pero interesante, y las autoras tratan temas muy variados, desde las sensaciones de una chica que trabaja en *sex-shop*, a la historia de una princesa o de una mujer que decide ser infiel a un marido mediocre del que está harta. **1**

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

Cortometraje / **Basura**

Basura. Dirección: Miguel López. Guión: Coral Igualador. Reparto: Jennifer Nicholson, Jesús Llama y Helia Rentero. NIC Instituto del Cine de Madrid. Año de producción: 2007. Duración: 8'18" minutos. Disponible en Internet.



María Antonia Martínez

ESTE CORTOMETRAJE impacta. No enseña “agresiones físicas” sino que pone de manifiesto como algo simple y cotidiano, que le puede pasar a cualquiera, puede llegar a constituir un acto de violencia psicológica brutal.

En palabras de Coral Igualador, la guionista de esta historia: “*En Basura se refleja una acción concreta del maltrato psicológico: el castigo desmedido por un hecho, cuya importancia sólo tiene consecuencias extremas a los ojos del maltratador*”.

Ese creo que es el valor principal de esta historia. La violencia no es un hecho espontáneo sino que se va generando desde cosas aparentemente nimias, a las que las propias mujeres no dan importancia, e incluso intentan justificar (“es por mi bien, porque me quiere, porque quiere que dependa de él”...). Muchos hombres que maltratan consiguen que las mujeres piensen que sin ellos no son nada y terminan creando una dependencia enfermiza y socavando su autoestima, creando un círculo vicioso entre el miedo, el amor y la dependencia afectiva, que hace que pierdan la conciencia de que son personas con identidad propia con capacidades y sentimientos.

Hay que conseguir que las mujeres tengan suficiente información para que sean capaces de detectar a tiempo cuando tienen que decir: “Basta”, cómo no deben permitir esos primeros episodios de violencia que progresivamente generaran situaciones de mayor virulencia. Junto a ello, también es importante que las personas de nuestro entorno (vecindario, compañeras de trabajo, amistades, familia...) sepan detectar que algo está pasando.

No debemos mirar para otro lado, erradicar la violencia contra las mujeres es responsabilidad del conjunto de la sociedad, desde: las instituciones (dando protección a las mujeres), la sanidad (garantizando la salud), el ámbito laboral (incorporando a la negociación colectiva las medidas que recoge la ley en materia de protección) y el ámbito familiar.

Basura es un proyecto realizado por un grupo de gente joven con inquietud por denunciar situaciones de precariedad, discriminación y vulneración de derechos. **1**

Mª Antonia Martínez (mamartinez.fct@fct.ccoo.es) es secretaria de la Mujer de la Federación Estatal de Comunicación y Transporte de Comisiones Obreras.

Cine / **Un ala rota**

Un ala rota, de Manuela Temporelli. Ciudad Real, 2008: Poeta de Cabra Ediciones. Libretos Bolsillo Poesía. 300 ejemplares numerados.

Sonia García



NO SÉ CUÁNDO y cómo, de qué forma es uno (o una) capaz de “decir” la infancia. Y de decir no sólo la infancia, sino aquello que la infancia envuelve. Creo, casi, que no es que una haya vivido en esa “pequeña patria” y se reviva ahora convertida en tiempo o en ritmo, en historia (pues hay un nacer, hay semilla, y hay liendreras, o lendrera, y hay “progreso” y ciudad y un “sol entre dos bloques” que “sólo proyecta sombras”). Es que se “es” esa “pequeña patria”. Esa somos también además de otras impuestas a las que jamás abrazamos, a las que jamás abrazaremos. Y lo más valioso, y lo más valiente (en mi opinión) es ser capaces de escribirla en su medida, desde su lugar, desde su lenguaje (soles y cellisca, pagazas, ánades reales, azulones, cigüeñelas, fochas, avefrías, avocetas... y onza, chiqueta y papel de estraza). Ser capaces de escribirla (lo que no se escribe se muere, lo que no se escribe y lo que no se dice).

He leído el libro en silencio, después en voz alta, después lo he cantado. Me han hecho reír algunas cosas (también llegué al jabón Lagarto y a la manguera y al cubo en el patio). Quiero mencionar: *El viaje*, *Requiebros*, *Pan de miga*, *El ferrocarril*, me gustan especialmente por lo que de escuela y labor y sindicato, y lo que de tierra y ave llevan consigo; lo que de madre y tiempo llevan consigo. Cuando leo: “*Los hombres se marcharon... a engrosar la plantilla de los ferrocarriles*”, me adentro a la vez en lo que de obrero tenemos o somos a pesar del cierre o de la sobreexplotación de canteras, minas y seres humanos. Y allá vamos (cualquiera sabe a qué lugar del que ya no podremos desertar: pero si abandonáramos la vía, si reventáramos la vía, si al menos la vía fuera nuestra y no lazo o correa, si no “pesara”, si no nos fuera encorvando, si no, si no).

Como dice Riechmann, un poema, cualquier poema, no deja nunca intacta la realidad. Una puede leer de muchas formas, incluso atreverse a deshilar o hilar el camino del verso, hacer un comentario “técnico” quizás, pero, cuando una se pone a leer no se pone a leer pensando “a ver qué me van a decir o a ver qué me van a contar” sino “a ver qué soy capaz de decirme a través de lo que estoy leyendo” (Diego Jesús Jiménez). Lo que espero es que esto que soy capaz de decirme te sirva de algo, tampoco te deje “intacta”. Y lo que espero también es que entiendas qué es lo que emociona y conmueve (o lo que me emociona y me conmueve), y por qué. Pues, muchas gracias, Manuela, por... ¡todo!

Sonia García (soniagarcia10@gmail.com) es editora.

Ensayo / **A debate**

La prostitución a debate: Por los derechos de las prostitutas, de varias autoras. Mamen Briz y Cristina Garaizabal (coordinadoras). Madrid, 2007: Talasa Ediciones.



Belén Morales

ESTA OBRA recoge las ponencias presentadas en las jornadas *La prostitución a debate. Por los derechos de las prostitutas*, organizadas en 2004 por el colectivo Hetaira, donde trabajan juntas personas que ejercen la prostitución y otras que no, para poner fin a los prejuicios y lograr una cuestión de justicia: el reconocimiento de derechos laborales y de ciudadanía para todas las personas independientemente de la actividad que realicen.

Cuestionar derechos es peligroso ya que nadie tiene, pues no existe, la llave del saber y por lo tanto, nadie puede arrogarse el derecho de hablar en nombre de nadie, quitándoles la palabra y con ella la paz. Cuando se decide que ninguna mujer debe ejercer la prostitución, las que por la razón que sea han decidido ejercerla, al no ser reconocidas como trabajadoras no pueden tener una nómina, ni pedir una hipoteca para comprar un piso, ni regularizar su situación en caso de ser personas inmigrantes, este libro plasma de manera amena e inteligente, lo que puede complicar la vida a unas personas el que otras decidan salvarlas sin contar con ellas y sin que nadie se lo haya pedido y el dolor que puede ocasionar no valorar el alcance de determinadas ayudas no demandadas.

Esta obra tiene el valor de no ser déspota, es decir, abordan el tema contando con las interesadas que participan activamente, al igual que lo hicieron en las Jornadas Derechos de Ciudadanía para Trabajadoras y Trabajadores del Sexo organizadas por Comisiones Obreras en 2005. No se trata de un ejercicio solamente intelectual, es un proceso reivindicativo y una herramienta al servicio de personas que reclaman derechos.

El libro se articula en diferentes bloques temáticos y recoge las palabras solidarias de Pablo Sanz, Lucía Etxebarria, Rosa Regás, Eduardo Haro Tecglen, Soledad Puértolas, Eduardo Mendicutti, Antón Reixa, Carlos Bardem, Eduardo Galeano, Francisco Cenamor, Ruth Toledano, Leopoldo Alas, Belén Reyes, Pamela Pérez, Rosa Montero y Fernando León de Aranoa.

Quiero terminar esta reseña con dos citas del propio libro: “*A mí, me preocupa que los árbitros, los policías, los dentistas o los militares lo sean porque quieren, pero no se lo prohíbo*”, de Antón Reixa y “*Existe otra moral. La que comprende que es peor vender armas que vender felaciones*”, de Ruth Toledano.

Belén Morales (bmorales@cco.es) es filóloga y trabaja en la Secretaría Confederada de la Mujer de Comisiones Obreras.

Sexualidad y menopausia

Carmela Vélez

LA SEXUALIDAD forma parte de la vida de las personas como una más de sus características personales y se relaciona con los sentimientos más íntimos sobre la propia feminidad o masculinidad, con la aceptación o rechazo del propio cuerpo. Nacemos sexuados y a través del sexo nos relacionamos, comunicamos y amamos a otras personas. Por eso los cambios físicos y psicológicos que se producen en el climaterio y menopausia pueden sentirse como conflictos y confusiones internas, provocando dificultades en la comunicación, en el acto de compartir, en sentirse a gusto consigo misma y con la otra persona o en ser capaz de confiar en alguien más.

A lo largo de la historia, la sexualidad humana ha adquirido connotaciones negativas y ha sido rodeada de un halo de misterio y secretismo al considerarla un instinto bajo, vergonzoso y censurable que únicamente respondía a una tentación, al vicio, al pecado. La represión sexual impuesta por la Iglesia y la inferior consideración social de las mujeres han condicionado enormemente la evolución de la conducta sexual del ser humano. Sin embargo, las mujeres comienzan a sentirse aliviadas con el desarrollo de los anticonceptivos, lo que provocó que el sexo pasara de una práctica que se sufre, a una práctica que se disfruta. A partir de entonces las mujeres son cons-

cientes de su sexualidad e, incluso, la demandan.

Con la edad, los ovarios producen una cantidad cada vez más reducida de hormonas sexuales: estrógenos y progesterona, lo que da lugar a los cambios naturales denominados climaterio y menopausia. El climaterio comienza unos años antes de la última menstruación, mientras que la menopausia es el cese total de las reglas. El periodo de climaterio comienza alrededor de los 45 años y puede durar desde uno a cinco años. En cambio, se considera que una mujer ha entrado en la menopausia cuando lleva un año sin reglas. Los síntomas más frecuentes son: sofocos y enrojecimiento de la piel, cambios en el estado de ánimo, sequedad vaginal, dificultad para conciliar el sueño, sudores nocturnos, aumento de peso, cambios de humor, dolor en las articulaciones o dolores de cabeza. No todas las mujeres van a experimentar igual estos trastornos. Alrededor de un 15% no va a notar ningún síntoma, y un porcentaje similar va a sentirlos muy intensos.

La disminución de estrógenos es el motivo por el cual se puede reducir la excitación sexual, así como mermar el aporte de sangre y la lubricación de los tejidos de la vulva y la vagina, lo que causa dolor al mantener relaciones.

Los hombres tienen una etapa similar a las mujeres llamada andropau-

sia o andropenia, con un descenso de la testosterona (hormona masculina): sufren trastornos similares a los de las mujeres, la erección dura menos y la eyaculación es más escasa. Estos cambios no tienen porqué interferir en el placer, ni en la actividad sexual y no deben ser considerados una enfermedad. Algunos médicos siguen recetando ansiolíticos y antidepresivos, pero hay medicamentos naturales para paliar estos síntomas. Además, existen otros métodos, como mantener una actividad física, una dieta sana y romper la rutina y monotonía sexual.

Por otro lado, deberíamos dejar de medir la actividad sexual según el coito. Hay otras expresiones de cariño que conviene mostrar con frecuencia: cogerse de la mano, sonreír, besarse... En pareja, es necesario hacer comentarios positivos diarios de aquello que sinceramente nos ha gustado de la otra persona y también expresar las necesidades y preferencias, así como permitir que la pareja hable y no adivinar lo que va a decir. Lo que no se expresa se acumula y se piensa que la otra persona debería saberlo. Al planificar vacaciones, fines de semana o actividades de ocio hay que contar con las preferencias de la otra persona respetando las parcelas propias.

En definitiva, el amor mutuo es indispensable para el buen funcionamiento de la pareja, pero no suficiente. La sexualidad es importante, no lo olvides. **T**

Carmela Vélez (carmela@grupobreias.com) es enfermera del Centro de Salud Sexual y Reproductiva (SSYR) de Uriel (Valencia) y experta en sexualidad y prevención de embarazos y enfermedades de transmisión sexual.

Cuatro generaciones (1992), fotografía de Ana Casas de su serie Viena 1989-1992.



Pero de momento, más de hombres

Ofelia Vila



Ofelia Vila, fotografía de Xus Pérez.

LOS DOCUMENTOS congresuales recogen con rotundidad esta afirmación: *CC.OO., un sindicato de hombres y mujeres*, pero, de momento nuestra organización es más un sindicato de hombres que de mujeres. Ciertamente es debido al empeño de las mujeres de Comisiones Obreras y, cada vez más, de algunos compañeros, vamos tomando protagonismo en la organización, pero lo hacemos lentamente y con pocas dificultades.

En esta sociedad, que tanto empeño tenemos las mujeres en cambiar, la mayor parte de las organizaciones tradicionales tienen una estructura netamente androcéntrica, y las organizaciones sindicales de clase, como Comisiones Obreras, no escapan a esta situación. Por su propia esencia se ha reforzado este carácter: una organización reivindicativa y luchadora por los derechos de la parte más débil dentro del sistema económico por el que nos regimos y, teniendo en cuenta los roles que a las mujeres nos adjudicó la sociedad hace ya tiempo, nuestros compañeros, siempre han considerado este objetivo como cosa de hombres, a pesar de que, cierto es, las cosas van cambiando. Pero lo que no cambia es la estructura organizativa en la que tenemos difícil acceso las mujeres y los problemas de conciliación, derivados de esta estructura, hasta que no exista la corresponsabilidad necesaria para resolverlos.

Cuando llegan los congresos la organización se tensa y estas actitudes se avivan. La estructura de los congresos es complicada. Nuestros compañeros se mueven a las mil maravillas y, me atrevo a decir, que esperan que nosotras lo hagamos con dificultades, porque lo que nos jugamos en los congresos es, además de definir y actualizar nuestros fundamentos ideológicos, la dirección del sindicato y ahí tenemos mala cabida nosotras. Todavía se oyen aseveraciones como que la organización no está preparada para que la dirija una mujer y otras lindanzas por el estilo. Pero el problema es que si analizamos con detenimiento la composición de las secretarías generales de las federaciones y territorios es un hecho evidente que nuestros compañeros nos ponen obstáculos, a veces de una manera tácita y otras de una forma más sutil, pero nos los ponen.

La situación la tenemos que cambiar nosotras, buscando la complicitad masculina. Tenemos que ser capaces de potenciar esa conciencia en razón de género que ellos tienen y nosotras no. Y la tienen porque les han educado para ello. Les han educado para que exista un pacto entre caballeros. Son conscientes que a nosotras nos falla el pacto entre señoras porque nos han enseñado a ser muy críticas entre nosotras mismas.

A pesar de todas las dificultades, lo cierto es que las mujeres quere-

mos estar ahí y queremos ir cambiando la estructura del sindicato, de manera que quepamos todas. Estamos en el empeño de conseguir cambiar esa estructura orgánica que, a menudo, nos impide participar como quisiéramos y que, también obstaculiza para que nos hagamos cargo de una responsabilidad.

La proporcionalidad en la representación nos la hemos ganado a base de esfuerzo y lucha en el interior de nuestra organización, posiblemente en breve tendremos la paridad, pero hay que reforzarla y llenarla de argumentos categóricos cada vez que nos contra-argumentan.

Ya es importante el número de compañeras que están ocupando o han ocupado cargos de dirección en la estructura del sindicato. No nos cabe la menor duda de que hubiera sido imposible acceder a lo que ahora mismo estamos reivindicando sin su presencia actual o pasada. Ellas han ido, consciente o inconscientemente, limando las aristas del camino de la igualdad. Es nuestra obligación ideológica reconocérselo y continuar con la ardua labor que ellas iniciaron. Por eso: “Ni un paso atrás”, reforcemos lo que con tantas dificultades implantaron, conscientes de que, nuestro camino, por arduo y difícil que sea, siempre será un poco más fácil por el trabajo que ellas han hecho. **■**

Ofelia Vila (ovila@pv.ccoo.es) es secretaria de la Dona de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras del País Valencià.



Lucía (española, nacida en China)
Diana (rumana)
Zaynab (francomarroquí)



Sonia (ecuatoriana)
Vesna (eslovena)
Alina (rumana)



Eliana (brasileña)
Nancy (ecuatoriana)
Hana (checa)



Amina (argelina)
María (peruana)
Neli (boliviana)



Clemencia (ecuatoguineana)
Lan Xi (china)
Cherifa (tunecina)



Houria (argelina)
María (polaca)
Giulia (angloitaliana)

SUBVENCIONADA POR EL



Trabajadora

SECRETARÍA CONFEDERAL DE LA MUJER DE CC.OO.

www.ccoo.es/mujeres

e-mail: trabajadora@ccoo.es