

T

rabajadora

número 33. IV época. agosto de 2009

secretaría confederal de la mujer

CCOO



El reto de la igualdad
Entrevista a Mariel Maciá, directora de cortometrajes
informe / Sindicalistas en femenino (III)



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

Laura Arroyo, Cándida Barroso,
Cristina Bermejo, Carmen Bravo Sueskun,
Carmen Briz, Susana Brunel, Yolanda Carrillo,
Teodora Castro, Eva Espeso, Maite Garabieta,
Ana Herranz, Fernando Lezcano
y Mayka Muñoz.

Realización
Carmen Briz

Colaboradoras y colaboradores en este número

Eva Antón, Yolanda Díaz, Ana María Olego,
Paloma López, Rosana Costa,
Cristina Bermejo, Ignacio Doreste,
Mayka Muñoz, Amaia Otaegui,
María Jesús Vilches, Oumoukethoum Mohamed,
Fatimetou Mohamed, Alejandra Ortega,
Laura Arroyo, Fe Robles, Mabel Pérez,
Pilar Morales, Sílvia Aldavert e Unai Sordo.

Fotografías e ilustraciones en este número

Juan Carlos Aceiro, Mercedes Corretgé,
Raquel Gras, Antonio Rosa, Toni Baos,
Alberto Alarcón, Álvaro Pulido, Víctor Otero,
Oscar Forradella, Vanesa Ortiz,
Román Alonso, Antonio J. Pineda, Fran Lorente,
Xosé Abad, Blanca Mata, Javier Arrainz,
Cirilo Leal, Lola García, y Raúl López.

Tirada
46.500 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.

CCOO entiende

Pese a los avances de la legislación en materia de igualdad aún se dan situaciones de discriminación por cuestiones de diversidad afectiva y sexual. El ámbito laboral no es ajeno a esto y nos encontramos casos de discriminación tanto en los procesos de selección como una vez ocupado el puesto.



- Un despido por orientación sexual vulnera los derechos fundamentales constitucionales y por tanto esta condición no puede ser nunca causa de despido. Aun así, si consideras que la empresa ha buscado excusas para disimular la causa real de despido acude a CCOO.
- La empresa no puede fundamentar ninguna decisión (del tipo que sea) con respecto de un trabajador o trabajadora en relación a su orientación sexual o identidad de género (Según Directiva: 2000/78/CE).
- No debe ser motivo de sanción comportarse de una manera o vestir ropa que socialmente se relaciona con otro sexo.
- Los insultos, burlas o actos vejatorios dentro de la empresa son objeto de denuncia, en muchos convenios colectivos están incluso tipificados como faltas. Si además estos hechos están relacionados con la orientación sexual puede valorarse una denuncia penal.
- Revisa el convenio colectivo de tu empresa porque todos los derechos que se recojan en él, tanto para matrimonios como para parejas de hecho, son efectivos independientemente de si éstas están formadas por personas del mismo o de diferente sexo.
- Si contraes matrimonio tienes derecho a los 15 días de permiso que reconoce el Estatuto de los Trabajadores. Si lo que haces es formalizar una relación como unión de hecho habrá que consultar el convenio colectivo al que se adscribe tu empresa para ver si reconoce este derecho a las personas que eligen esta opción.
- Si estas casado/a y tu pareja enferma, tienes derecho a los días libres de aplicación. Si tu unión es de hecho, debes consultar si el convenio colectivo al que se adscribe tu empresa reconoce este derecho a las personas en esta situación.
- Recuerda que (menos el permiso por parto) los derechos para la conciliación de la vida familiar y laboral son DERECHOS INDIVIDUALES y por tanto independientes de si eres hombre o mujer y de tu orientación sexual.
- Si vives alguna situación de discriminación en tu trabajo, procura reunir toda aquella documentación que pueda ayudarte a demostrarla y acude a los representantes legales de los trabajadores/as de tu empresa y/o directamente al sindicato.

Secretaría de Política Social e Igualdad de CCOO de Madrid.

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**
De formación y clausura, con
colaboraciones de Eva Antón, Yolanda Díaz,
Ana María Olego y Susana Brunel.



página 8/ **EMPLEO**
Políticas de empleo insuficientes,
de Paloma López.
Poner en valor a las mujeres y al trabajo,
de Rosana Costa.

página 10/ **ENTREVISTA**
Entrevista a Mariel Maciá, directora de
cortometrajes, de Carmen Briz.

página 13/ **¿LOS MEJORES AÑOS DE NUESTRA VIDA?**
Proceso de Bolonia,
de Cristina Bermejo e Ignacio Doreste.



página 14/ **PUBLICACIONES Y LIBROS**
Colaboraciones de Mayka Muñoz, Susana Brunel y
Amaia Otaegui.

página 15/ **INFORME**
Sindicalistas en femenino (III). Mujeres
en las secretarías de la Mujer de los
Territorios de CCOO.

página 21/ **CIBERFEMINISTAS**
Webs inclusivas, de María Jesús Vilches.

página 22/ **POR EL MUNDO**
Mauritanas, compromiso por la
democracia, de Oumoukelthoum MInt Mohamed,
Fatimetou Mint Mohamed y Alejandra Ortega.
Cooperación con África Occidental, de
Alejandra Ortega.

página 24/ **INVESTIGACIÓN**
Crisis e igualdad, de Laura Arroyo.



página 26/ **DEPORTE**
Ser deportista, de Fe Robles.

página 28/ **GUÍA PARA NO PERDERSE**
Madres e hijas, Algunos estereotipos,
Noticiero Intercultural, Presas en las
cárceles franquistas, colaboraciones de Mabel
Pérez, Pilar Morales y Mayka Muñoz.

página 30/ **salud**
Derechos sexuales y reproductivos,
de Sílvia Aldavert.



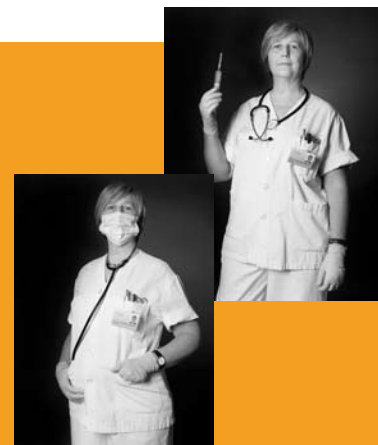
página 31/ **UN SINDICATO DE HOMBRES Y MUJERES**
Seguimos teniendo un diferencial,
de Unai Sordo.

NÚRIA LÓPEZ TORRES estudia fotografía en el Institut d'estudis fotogràfic de Catalunya y se especializa con prestigiosos fotógrafos como Tino Soriano, Humberto Rivas o Paco Elvira. En los últimos años se centra en temas relacionados con el mundo de las mujeres, identidad de género e identidades sexuales transgresoras, colaborando en proyectos de varios organismos públicos.

Ha realizado múltiples exposiciones individuales (*Cuba: periodo especial, Dakar: gran ciudad mercado, Con zapatos propios y colectivas*) (*TransRetratos, La recuperación del río Besós, Gina y Joana*: vidas transformadas en diferentes ciudades: Madrid, Barcelona, Castellón, Lima, Sao Paulo). Es autora de las portadas de varios libros y calendarios y ha recibido varios premios: Premio Fotografía Festival Internacional IDEM Gay-Lésbico de Artes Audiovisuales de Andalucía y Premio Fotografía Argazklik.

La portada y contraportada de este número pertenecen a su proyecto, actualmente en curso, titulado *Mujeres en turno de noche*. Un trabajo que pretende visibilizar los avances de las mujeres en profesiones masculinizadas (policías, taxistas, camioneras...), y rendir un bello homenaje, a esas mujeres anónimas, tan cercanas a nuestra cotidianidad (enfermeras, limpiadoras, cuidadoras...) unificándolas a todas bajo un mismo foco y un mismo fondo.

Si desea contactar con la autora puede hacerlo a través de su web: www.nurialopeztorres.com o correo electrónico: info@nurialopeztorres.com.



Encarna Martín, enfermera de cardiología del Hospital del Valle d' Hebrón de Barcelona.



Autorretrato de la fotógrafa Ouka Leele, que acaba de presentar el libro *De la embriaguez desnuda. Poesía reunida*. El Premio Nacional de Fotografía se concede desde 1994, Cristina García Rodero lo consiguió en 1996, Ouka Leele en 2005 y María Bleda lo compartió con José María Rosa en 2008.

“¿En qué lugar queda la mitad de la población, por cierto la que representa el mayor activo de capital humano en formación y preparación, para incorporarse al nuevo modelo productivo?”

editorial

LA IGUALDAD de oportunidades de mujeres y hombres ha de ser incluida y formar parte del cambio de modelo productivo para lograr un crecimiento económico sostenible y un empleo de calidad. La situación de crisis económica y la destrucción de empleo actual obligan, al menos, a realizar tres reflexiones desde la perspectiva de género. La primera, cuáles eran las características más determinantes del mercado de trabajo y del modelo productivo vigente hasta hace unos meses; qué medidas son necesarias aplicar para paliar en lo posible las consecuencias tan dramáticas respecto al coste humano y económico y por último, cuáles son las reformas necesarias para modificar errores pasados.

Ya antes de iniciarse los efectos de la crisis, CCOO denunció la necesidad de corregir un modelo productivo

El reto de la ig

que llegaba a su fin y que había definido un mercado de trabajo dual entre sectores de importante valor productivo con trabajadores y trabajadoras con contratos fijos y jornadas regladas y sectores con mano de obra intensiva y bajo valor añadido, donde la temporalidad y la precariedad laboral era lo que le caracterizaba. Este último sector ha sido ocupado mayoritariamente (exceptuando la construcción) por mujeres, jóvenes e inmigrantes.

El paro de larga duración de las mujeres (con tasas que eran el doble que la de los varones durante toda la década de crecimiento económico); las condiciones laborales precarias, la temporalidad, la jornada a tiempo parcial, la discriminación salarial y la total carencia de políticas fomentadoras de la conciliación laboral y personal ha caracterizado la segregación laboral por razón de sexo en nuestro país. Esta segregación ha sido precisamente la que ha definido las diferencias más sustanciales entre el modelo de mercado de trabajo español y el de la Unión Europea. Mientras que los hombres en España alcanzaban tasas medias de empleabilidad, condiciones laborales y salariales comparables a la media de la UE; las mujeres representaban la diferencia, la desigualdad: más paro, más temporalidad, más discriminación salarial, menos protección social y menos medidas de conciliación familiar y laboral.

La destrucción de empleo, que ha acompañado en España a la crisis económica, ha modificado el mapa del empleo debido al incremento de paro entre los varones, de tal modo que ha sido esta coyuntura la que (al desdibujar las desigualdades entre mujeres y hombres creadas en el cre-

igualdad

cimiento económico de los últimos años) ha hecho que en la crisis aparezcan como protagonistas de la demanda de soluciones al desempleo y de protección social los trabajadores varones que hasta ahora ocupaban mejores lugares en el empleo y de protección social.

Para paliar esta situación de desempleo masiva y creciente, el Gobierno ha puesto en marcha una serie de medidas económicas tendentes a frenar la caída del empleo y procurar la recolocación (fundamentalmente de los obreros de la construcción, mediante la inversión en obra pública local), a sabiendas de que no son medidas ni estructurales, ni que supongan ninguna reforma del modelo productivo y que sólo vienen a paliar, en parte, las altas tasas de paro masculina. Las altas tasas de paro femenino se mantienen y se incre-

mentan, sin que haya hasta ahora se hayan mencionado medidas que vengán a corregir estas desigualdades; por ejemplo, mediante la inversión en ser-

vicios a la ciudadanía o de apoyo a los sectores económicos que se están comportando de manera anticíclica y mantienen el empleo, pero que están siendo afectados negativamente por el descenso del consumo.

Ante tal situación las organizaciones sindicales mayoritarias, CCOO y UGT, han trasladado al Gobierno y a las organizaciones empresariales sus propuestas para alcanzar un Pacto de Estado por la Economía, el Empleo y la Cohesión Social. Un pacto que garantice la protección social de las personas más afectadas por la crisis, evitando bolsas de exclusión. Es imprescindible reactivar la actividad económica para evitar que se siga destruyendo empleo y habrá que establecer las bases para cambiar el modelo de crecimiento en aras a conseguir una economía más sana y sostenible y menos vulnerable a los cambios de ciclo.

Esta decisión sindical de trasladar la propuesta al ámbito del diálogo social a abierto el debate sobre la necesidad del cambio de modelo productivo y sobre cuales han de ser las medidas y las preferencias en la aplicación de las mismas. Se cerraría, de este modo, el ciclo de mano de obra intensiva, sin cualificación y de bajo valor añadido y se establecerían las bases para un modelo competitivo y sostenible, donde la calidad del empleo prime sobre la precariedad y la dualidad y donde la segregación por razón de sexo sea “cosa del pasado”.

En el debate han aparecido una serie de propuestas lideradas por dos grupos conocidos como g-100

y g-700. Ambos pueden coincidir en las causas de la crisis económica, que ha arrastrado a la masiva destrucción de empleo, pero difieren en las propuestas para evitar los efectos que producen los ciclos de crisis económica y financiera sobre el empleo, aunque se acercan en la necesidad de eliminar el trabajo precario, mal remunerado y poco cualificado.

El g-100 básicamente defiende flexibilización contractual, abaratamiento del despido, bajada de cuotas a la seguridad social, limitar la tutela judicial, todo ello dentro de una reforma laboral de calado, estructural e inmediata, con un modelo nuevo de contrato único. Frente a esta propuesta se encuentra la del g-700, que el pasado día 19 de junio la entregó a los secretarios generales de CCOO y de UGT. Para el g-700 hay que centrarse en actuar contra los incentivos a la temporalidad descausalizada y penalizar el uso excesivo del contrato temporal. Propone más productividad y menos intensividad -actuando en el sistema educativo, a todas luces insuficiente-, para así favorecer el crecimiento y la absorción de capital humano; ampliar la cobertura a las personas desempleadas de larga duración, separar la financiación del subsidio contributivo por desempleo y el asistencial (por ejemplo la pensión de viudedad); la integración en el Régimen General de la Seguridad Social de los Regímenes Especiales (agricultura y servicio doméstico) e intensificar la acción de la negociación colectiva para que aborde, entre otras cuestiones, el tiempo de trabajo.

¿Garantizan estas propuestas la inclusión de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres tan necesaria para el cambio de modelo productivo caracterizado hasta ahora por la desigualdad y discriminación de las mujeres y que hizo necesario que los sindicatos demandasen la necesidad de legislar para que a través de la negociación colectiva se incorporen acciones positivas mediante planes de igualdad negociados y acordados? ¿En qué lugar queda la mitad de la población, por cierto la que representa el mayor activo de capital humano en formación y preparación, para incorporarse al nuevo modelo productivo? Hay que garantizar la inclusión de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en cada una de las propuestas y medidas que se adopten para salir de la crisis e iniciar el necesario cambio de modelo productivo. Si la inclusión de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y de trato no está garantizada, continuará perviviendo el actual modelo de mercado de trabajo dual y segregado, mal remunerado y poco cualificado y se tardará más en cambiar. Además, el cambio no será ni eficaz ni efectivo para lograr que sea competitivo y sostenible si las mujeres no forman parte de ese nuevo modelo productivo y de empleo. Este es el reto. **T**

MOMENTOS de satisfacción y alivio tras el esfuerzo realizado y emoción compartida se vivieron en el acto de clausura de la primera edición del *Master en Género y Políticas de Igualdad entre Mujeres y Hombres*, el 30 de junio, en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad Rey Juan Carlos (URJC) y que incluyó la entrega de diplomas al alumnado.

Un acto que congregó a más de cien personas, entre ellas la mayoría de las 78 que han obtenido el correspondiente Título Propio (Master y Especialista), provenientes de todo el territorio español, que estuvieron acompañadas por los equipos técnicos y docentes del master. La entrega contó con representación institucional de la Universidad Rey Juan Carlos de Madrid y CCOO, entidades organizadoras, y fue presidida por la ministra de Igualdad, Bibiana Aído, en presencia de Carmen Bravo Sueskun, secretaria confederal de la Mujer de CCOO; Laura Nuño, directora de la Cátedra de Género del Instituto de Derecho Público de la URJC; Marta del Castillo, directora de FOREM Confederal y Fernando Puig, secretario confederal de Formación para el Empleo de CCOO.



Bibiana Aído en la clausura del máster.

En septiembre se pone en marcha la tercera edición de este master. CCOO consolida así su apuesta formativa por capacitar en igualdad de género. En concreto, los cursos de Agentes de Igualdad de Oportunidades, impulsados desde la **Secretaría Confederal de la Mujer** y realizados desde FOREM Confederal desde hace varios años, abrieron el camino a una formación a distancia que ahora culmina en el nivel de postgrado, dirigida a proporcionar sólidas bases teóricas y a dotar de instrumentos, estrategias y herramientas para actuar en el ámbito laboral y sindical, en materia de derechos laborales, negociación colectiva, violencia de género, acoso sexual, prevención de riesgos, salud laboral, comunicación, conciliación y corresponsabilidad... **I**

Eva Antón (eanton@ccoo.es) es filóloga y forma parte del equipo de trabajo de la Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO.

por aquí

De formación y c

LA FORMACIÓN en años anteriores la celebración del 8 de Marzo viene en igualdad también se fusiona en la nueva **Federación Regional de Servicios a la Ciudadanía (FSC) de Comisiones Obreras de Madrid** (antes FCT y FSAP). Finalizados los procesos congresuales, la nueva federación sigue en marcha con todas las tareas habituales y alguna nueva, puesto que hay que aunar maneras de trabajar, ritmos, personas... pero lo que no está en cuestión es la formación en igualdad, cuya necesidad es asumida transversalmente por la organización y además supone un eje prioritario para la Secretaría de la Mujer, que ya se venía realizando en las dos federaciones de origen.



Lectora en la ventana (2001), de Harold Metzkes.

La Federación de Comunicación y Transporte (FCT) realizaba un curso mensual para nuevos delegados y delegadas, en cuyo contexto se utilizaban dos horas para formación en género (normativa, legislación...) Por su parte, la Federación de Servicios y Administraciones Públicas (FSAP) contaba con un Plan de Formación Interadministrativo, dentro de la Formación Continua, y contaba con un *Área de igualdad de género* que, coordinado con la Secretaría de la Mujer de CCOO de Madrid, impartía cuatro cursos sobre ley de igualdad, planes de igualdad, espacio de las mujeres en las Administraciones Públicas (con talleres de liderazgo, por los que ya han pasado más de 400 mujeres) y violencia de género. Este esfuerzo formativo es el resultado del empeño de muchas personas, especialmente de Formación y Mujer, y de su coordinación con otras estructuras.

Ahora, con las dos federaciones fusionadas, se va a mantener lo ya consolidado, pero además se ha constituido un grupo de trabajo específico en el área de mujer para elaborar contenidos y directrices de la formación en género y formar a mujeres de equipos de dirección. Otra meta es trabajar con los hombres y transversalizar el conocimiento sobre género para aplicarlo en la negociación colectiva. Además, la formación se adaptará a las necesidades de las personas con discapacidad. **I**

Yolanda Díaz (ydiaz@usmr.ccoo.es) es secretaria de Mujer de la Federación de Servicios a la Ciudadanía (FSC) de Comisiones Obreras de Madrid.

Clausura

IMPACTO de género en el mercado laboral ante la crisis. Especial incidencia en las mujeres del medio rural y en las mujeres inmigrantes, bajo este título más de un centenar de delegados, delegadas y representantes de diferentes instituciones y asociaciones se reunieron el pasado jueves día 4 de mayo en Valladolid en una jornada organizada por la **Secretaría de la Mujer y Políticas de Igualdad de la Unión Regional de CCOO de Castilla y León**.

Inaugurada la jornada por Ángel Hernández, secretario general de la Unión Regional, la investigadora del Instituto de Estudios Fiscales María Pazos afirmó que el progreso económico necesita contar con el potencial productivo de las mujeres, porque son los países que han contado con éstas, aquellos que han alcanzado mayor desarrollo. Pazos alegó que la igualdad de género sigue ausente del discurso sobre la crisis y resulta necesario un reparto de papeles entre hombres y mujeres en los que ambos sean sustentadores y sustentadoras y cuidadores y cuidadoras.

Susana Brunel, del equipo técnico de la Secretaría Confederal de la Mujer, subrayó la importancia de aprobación de la ley de igualdad pero incidió en la necesidad de garantizar su aplicación mediante la implantación de planes de igualdad en las empresas, así como desarrollar los derechos mediante negociación colectiva e incrementar la participación de las mujeres en el sindicato.

Milagros Alario, profesora y miembro de la Cátedra de Género de la Universidad de Valladolid, habló sobre la situación de las mujeres rurales que se enfrentan a mercados menos formalizados, con una oferta laboral pobre y menor diversificación profesional. Finalmente Sonia Parella, profesora de la Universidad Autónoma de Barcelona, recordó que las inmigrantes padecen una triple discriminación y abogó por diseñar políticas con una dimensión transnacional, por la homologación de titulaciones, la profesionalización de las tareas de cuidado, la mejora de los diagnósticos de situación y el desarrollo de la interseccionalidad política. **T**

Ana María Olego (olegoana@hotmail.com) es agente de igualdad de oportunidades y trabaja en la Secretaría de Mujer de la Unión Sindical de León.



LOS PASADOS 27

y 28 de mayo, se celebraron en Córdoba las Jornadas de mujeres sindicalistas, que anualmente realiza la **Secretaría Confederal de la Mujer**, y que tuvieron por objetivo impulsar la estrategia de igualdad del Programa de Acción emanado del 9º Congreso Confederal de CCOO.

Inauguradas por Carmen Bravo Sueskun (secretaria confederal de la Mujer de CCOO) y Francisco Carbonero (secretario general de CCOO de Andalucía) y clausuradas por Carmen Bravo Sueskun y Ramón Górriz (secretario confederal de Acción Sindical de CCOO) contaron con una nutrida asistencia de secretarías de la Mujer territoriales y de rama.

La ponencia marco corrió a cargo de Carmen Bravo Sueskun, quién presentó el *Plan de Trabajo de la Secretaría Confederal de la Mujer*, un exhaustivo análisis y desarrollo de los distintos ejes, tanto específicos como transversales, con perspectiva de género que recorre el mencionado Programa de Acción.

De gran interés fueron las distintas mesas de debate. La primera de ellas, *La igualdad de oportunidades en distintos ámbitos de actuación sindical*, estuvo a cargo de adjuntas confederales de las secretarías de Acción Sindical y Mujer. La segunda recogía ejemplos de buenas prácticas sindicales para la aplicación efectiva de las políticas de igualdad: *Servicio de defensa legal de atención y asesoramiento a las mujeres trabajadoras*, de CCOO Andalucía y *La capacitación y la formación en materia de igualdad*, referida al master de políticas de género que desarrollan conjuntamente la Universidad Rey Juan Carlos, FOREM y la Secretaría confederal de la Mujer de CCOO.

La tercera mesa estuvo dedicada a la *Transversalidad de las políticas de género en el Programa de Acción del 9º Congreso*, y contó con la participación de secretarías confederales: Paloma López (Empleo y Migraciones), Rosana Costa (Política Social) y Fernando Puig (Formación para el Empleo).

El encuentro propició el análisis, la reflexión, la identificación y el desarrollo de las estrategias y herramientas que impulsen y hagan efectivas las políticas para la igualdad. **T**

Susana Brunel (sbrunel@cco.es) forma parte del equipo de trabajo de la Secretaría Confederal de la Mujer de Comisiones Obreras.

Políticas de empleo insuficientes

Paloma López

EN MAYO hubo un descenso de las tasas de desempleo de 24.741 personas. A pesar de este descenso la cifra de personas desempleadas es de 3.620.139. Aunque esta situación da un respiro a la destrucción de empleo vivida en los últimos catorce meses, es muy pronto para “echar las campanas al vuelo” y pronosticar que esta situación positiva se va a mantener a lo largo del tiempo.

Esta disminución del paro ha tenido una mayor incidencia entre los hombres (22.199) que entre las mujeres (2.542). En el cuadro se observan las variaciones mensuales

varones es del 16,86 %. En cuanto a la tasa de actividad, la femenina se encuentra en el 51,51 % y la masculina en el 69,11 %.

Teniendo en cuenta que de los casi 8 millones de puestos de trabajo generados desde 1994 algo más de la mitad han sido ocupados por mujeres, se constata la insuficiencia de las políticas de empleo dirigidas hacia la población femenina, ya que además, el 70 % de las ocupadas se concentra en muy pocas ramas de actividad, con un peso creciente en empleos de menor cualificación, a pesar de la mayor formación de las mujeres.

la contratación a tiempo parcial.

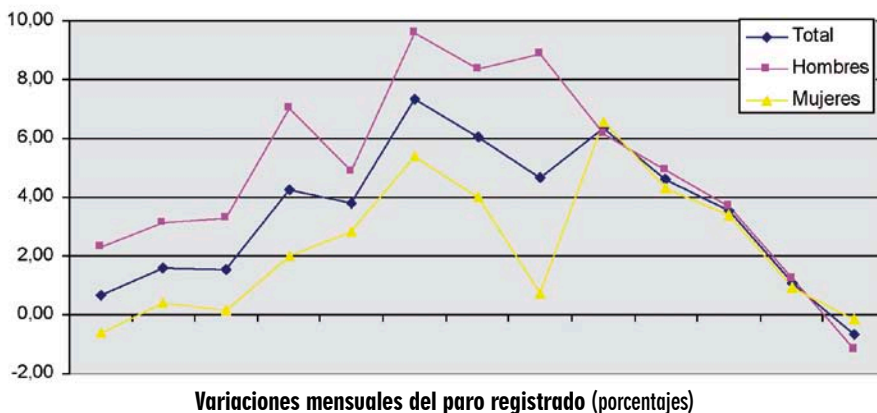
En este sentido, las medidas que se han de abordar, han de ir en varias direcciones, algunas facilitando el acceso y el mantenimiento de las mujeres en los sectores industriales. Otras que el nivel de cualificación se corresponda con los puestos de trabajo y los sectores laborales que deben ocupar también las mujeres.

Pero quisiera destacar la necesaria revisión de la modalidad del contrato a tiempo parcial. El informe de la OIT del año 2003 titulado *La hora de la igualdad en el trabajo* señalaba que: “Puede haber discriminación indirecta cuando se dispensa un trato diferenciado a categorías específicas de trabajadores. Un trato menos favorable a los trabajadores a tiempo parcial respecto a los trabajadores a tiempo completo es un ejemplo de discriminación indirecta ejercida contra las mujeres, ya que éstas constituyen la mayoría del personal empleado a tiempo parcial”. Tal y como afirma José Antonio Ruiz Salvador, autor entre otros del libro *El contrato de trabajo a tiempo parcial*: “El riesgo de discriminaciones indirectas por razón de género, en el trabajo a tiempo parcial, es una preocupación compartida desde muchos sectores”.

En esta modalidad hay que garantizar el principio de voluntariedad en cuanto al acceso a este contrato. En España esta situación es muy compleja. Según los datos de contratación del mes de mayo fueron realizados 256.819 contratos temporales a tiempo parcial y 38.146 a tiempo parcial indefinido.

Al mismo tiempo hay que garantizar la igualdad de trato de los trabajadores y trabajadoras a tiempo parcial que a los trabajadores y trabajadoras a tiempo completo y habría que corregir los cambios regresivos en la protección por desempleo en el contrato a tiempo parcial para trabajos fijos discontinuos de fecha cierta. **T**

Paloma López (palomalopez@ccoo.es) es secretaria de Empleo y Migraciones de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras.



Elaboración: Secretaría Confederal de Empleo y Migraciones de Comisiones Obreras.

del paro registrado desde junio de 2008 a mayo de 2009, donde el desempleo femenino ha ido por debajo del masculino como efecto de la destrucción de empleo en el sector de la construcción; pero en el mes de enero de 2009 se observa cómo el desempleo femenino se equipara al masculino y en este mes de mayo, de creación de empleo, son precisamente las mujeres las que menor recuperación de empleo tienen.

Según los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA), en el primer trimestre de 2009, la tasa de empleo femenino es del 42,23 %, mientras que la tasa de empleo masculino es del 57,46 %; la tasa de paro femenino es del 18,01 % y la misma tasa en los

La mayoría de las activas se encuadra en el sector servicios, siendo su presencia muy baja en el sector industrial, de ahí que en el caso de los Expedientes de Regulación de Empleo (ERE), de las 227.571 personas afectadas en el primer cuatrimestre de 2009, el 81 % fueron hombres y el 19 % mujeres. Sin embargo esta proporción se altera en los expedientes de extinción de contratos en cuyo caso de las 24.318 personas afectadas, el 69,62 % fueron hombres y el 31,38 % fueron mujeres.

De la misma manera en cuanto a los contratos de tiempo parcial, y según los datos de la EPA, son 1.708.600 mujeres las que tienen esta modalidad de contratación, frente a 386.200 de hombres, representando el 81,56 % de

Poner en valor a las mujeres y al trabajo

Rosana Costa

RECIENTEMENTE, bajo el titular de prensa: “Cuidadores sin estudios podrán tener un título oficial antes del verano”, se albergaban -supongo que bienintencionadas- unas desafortunadas declaraciones de la vicepresidenta primera del Gobierno en relación a que las tareas realizadas en el hogar serán puerta de acceso -con todas las garantías y derechos- al mundo profesional y al mercado laboral. En concreto, se refería al desarrollo de la ley de dependencia y a la extensión de la educación de los 0 a 3 años. Y, más en concreto, se creaba la expectativa de que las mujeres del ámbito rural podrán crear cooperativas para llevar a cabo tareas como las del cuidado de menores y personas en situación de dependencia.

Ciertamente el “cuidado” de menores, mayores y personas con discapacidad en el seno de las familias ha sido un *rol* asignado a las mujeres. Un esfuerzo que no cuenta con prestigio social, ni es valorado en términos económicos. Unas funciones que a lo largo de la historia han estado garantizadas a costa del “coste personal” de una inmensa mayoría de mujeres que no tuvieron opción a decidir. Por eso, vincular de manera directa las tareas de crianza realizadas de menores o las del cuidado de familiares enfermos o con discapacidad en el seno de las familias con la

definición, incorporando funciones de carácter preventivo, promocional, rehabilitador y educativo, que se suman a las asistenciales. Sin embargo, en la práctica, este servicio

se ha centrado mayoritariamente en la dimensión asistencial. El Servicio de Ayuda a Domicilio (SAD) es uno de los más valorados dentro del ámbito de los servicios sociales por las potencialidades que ofrece, tanto en cuanto a la posibilidad que da a las personas en situación de dependencia de permanencia en su propia casa y en su entorno social, como por el carácter integral que recoge su propia



Tea Party (1880), Fototeca Histórica Nacional de Inglaterra.

El resultado es que hay miles de mujeres que llevan años trabajando, formándose con más voluntad que medios y oportunidades reales para ello, que se han hecho profesionales trabajando en el día a día y que, sin embargo, aún no pueden disponer ni de una titulación acreditada, ni de un reconocimiento social. A fecha de hoy, los dispositivos formativos, para aquellas personas que quieran acceder profesionalmente al Servicio de Ayuda a Domicilio o a puestos de auxiliares en residencias, no están desplegados. El SAD es uno de los ámbitos laborales más precarizados, alcanzando una tasa de temporalidad del 56% y de contratación parcial del 61% y una media salarial de 800 euros mensuales. Mucho tiene que ver en estas condiciones laborales la falta de impulso por parte de las administraciones para la profesionalización de este servicio público, a la vez que la privatización generalizada del mismo por parte de los ayuntamientos.

Las administraciones tienen el reto y la responsabilidad de garantizar que también en el ámbito rural existan servicios y equipamientos sociales para la atención de personas en situación de dependencia y para la educación infantil de 0-3 años. Pero esta responsabilidad no se dirime descargándola en las mujeres, abocándoles al autoempleo, designándoles su *rol* (ahora pseudoprofesional-empresarial), sin ofrecerles formación reglada para su cualificación profesional.

La calidad de los servicios sociales, la calidad del empleo, la responsabilidad pública y el desarrollo personal y profesional de las mujeres se entiende de otra manera en Comisiones Obreras. **I**

Rosana Costa (rosana.costa@pv.ccoo.es) es secretaria confederal de Política Social de CCOO.

“El SAD es uno de los ámbitos laborales más precarizados, alcanzando una tasa de temporalidad del 56% y de contratación parcial del 61% y una media salarial de 800 euros mensuales”.

profesionalización puede esconder muchas trampas. Dar por hecho que la “obligación” del cuidado se convierta ahora, de forma generalizada, en la mejor opción laboral, es dar carta de naturaleza a que las mujeres nacimos para el cuidado. Y es mante-

ner el error de que las personas que necesitan la concurrencia de un tercero para realizar las actividades de la vida diaria, solo precisan de cuidados asistenciales.

Ello obedece principalmente al abandono por parte de las administraciones de cara a establecer y ordenar la formación profesional reglada para este ámbito laboral.

"Amo hacer cine"

La argentina, afincada en Madrid, Mariel Maciá es directora de cine. Ha rodado, entre otros, los trabajos *Flores en el parque* (o los primeros besos) y *A domicilio* (o incluso también el amor) que han tenido una estupenda acogida por parte del público. En ambos cortometrajes las protagonistas son lesbianas.

Carmen Briz



MARIEL MACIÁ nace hace 29 años en Salta (Argentina), mientras estudia en el instituto decide apuntarse también en la Escuela de Artes de Buenos Aires: "Hacíamos cine, teatro, música, fotografía, títeres... de todo. En un principio quería ser actriz, era lo que más me llamaba la atención. De hecho, me especialicé en teatro. Pero descubrí que era emprendedora a la hora de coordinar iniciativas. Después estudié interpretación y en la Universidad Buenos Aires Diseño, Imagen y Sonido. Así que aprendí psicología, semiología, sociología, fotografía, cámara, sonido... Rodé muchísimo en esos años (documentales, videoarte, videoclips y ficción). Cuando terminé la carrera decidí venir a España a estudiar dirección cinematográfica". Y es aquí, en nuestro país, donde Mariel Maciá rueda el primer cortometraje que ve la luz públicamente: "Ya había ganado premios de guión en Europa y eso me permitió viajar, por Francia, Alemania, Inglaterra, países en donde existen grandes dosis de optimismo

Se tiene una idea, se escribe, si quien dirige no tiene dinero lo busca o pide prestado material y se rueda. Se producen más trabajos".

Con Mariel Maciá charlamos sobre lesbianismo ("Aquí en España las lesbianas han conseguido derechos y están ganando espacios, aunque con lentitud. Se nota que hay dos generaciones diferentes: quienes lo pasaron mal por la falta de derechos y la gente que ya viene con todos los derechos dados. La forma de enfrentarse a las discriminaciones es diferente. Claro que hay que mejorar cosas, pero soy muy positiva") una mañana de verano en una cafetería ubicada en el madrileño barrio de Chueca, aún zarandeado por la celebración del 28 de Junio, día internacional del orgullo lgbt (lesbiano, gay, bisexual y transexual): "En San Francisco sólo tienen un local de ambiente lésbico, un local enano. En Madrid hay locales para las leathers, las mayores, las modernas, las superguapas, para las que tienen plata, para las que no. Y hay desde supermega-fiestas hasta reuniones para hablar

trabajar y de hacer muchas cosas, y en principio nada ha de ser imposible. Además estar en Europa es muy importante para mi trabajo, es algo que igual quienes viven aquí no lo valoran de la misma manera".

De todo el proceso creativo que supone poner en pie una película, ¿con qué parte se queda?

Necesito pensar mucho qué voy a hacer, qué quiero contar y cómo transmitirlo a quienes vean mis cortos. Es importante, sobre todo cuando tienes ciertas inquietudes sociales. Si estás comprometida con algún tema, hay que pensarlo todo muy bien antes de iniciar un rodaje. Me gusta que sea así. Tal vez sea una característica de mis trabajos. No concibo hacer las cosas de otra forma.

Mis cortometrajes se basan fundamentalmente en la interpretación de las actrices. Y disfruto sobre todo cuando trabajo con ellas, desde el casting hasta el rodaje en que todo cobra vida, porque mientras escribes todo se queda en el papel, tiene la historia en tu mente, pero cuando ya tienes la escenografía y a las actrices empieza a materializarse. Estábamos rodando una secuencia de *A domicilio*, con un diálogo largo, y cuando terminamos el equipo técnico comenzó a aplaudir. Todo el mundo había leído previamente el guión pero la fuerza viene de la interpretación. La historia cobra vida cuando está dicha por los personajes. Es de lo más bonito de hacer cine.

"Conozco a muchas directoras, escritoras o productoras que son lesbianas, pero nunca pondrán en marcha proyectos con contenido homosexual".

con respecto a la idea de poder hacer cine independiente". En Argentina aprende que es importante escribir y reescribir, hacer buenos guiones, fijarse en la interpretación de actores y actrices, preparar concienzudamente los rodajes para que no haya ningún error: "En cine, el tiempo es dinero (sobre todo por el alquiler de los equipos). Aquí, en España, es diferente.

de poesía o hacer activismo político y social. Es una variedad enorme y es algo muy positivo. Cada una desde su lugar ha de apoyar a las demás. Tener un barrio gay y derecho al matrimonio despiertan la envidia en todo el mundo. Me gusta mucho Madrid, es una ciudad con mucho potencial, creo que voy a quedarme por bastante tiempo. Soy inmigrante con ganas de

¿El movimiento asociativo, los medios de comunicación de masas y los productos culturales sirven para dar presencia a las lesbianas y romper estereotipos?

Todas las artes en general tienen un público que se siente más cercano, que se identifica más con lo que haces, pero el deseo es salir de ese grupo principal y poder llegar a muchas más personas (por la calidad de la obra, por los formatos...) porque el cine habla de relaciones humanas (el amor, la familia) y esto vale para todos los públicos, aquí dejan de importar las opciones sexuales de quienes aparecen en pantalla o de quienes la miran.

Cada persona cuenta las historias que le vienen bien. Si en algún momento quiero hacer alguna historia con hombres la haré. Y si no cuadra que haya una lesbiana, pues no la habrá. No voy a tener que "meter" una lesbiana en todo lo que haga, porque es absurdo. Pero si las historias que se me ocurren tienen como protagonistas a lesbianas no voy a recortarme... además, la gente te encasilla de cualquier forma.

En las historias de lesbianas creo hay que desdramatizar. Mis trabajos se han visto en diferentes países y pienso que es importante mostrar a la gente que tenemos los mismos problemas que todo el mundo y algunos más particulares, pero que no todo es malo.

¿Cuáles son los "pecados" del cine que retrata historias de lesbianas?

En el cine de los años 80 las lesbianas se suicidaban o morían o las asesinaban. Acababan fatal. En mis historias puede haber sufrimiento, pero las mujeres no mueren. Prefiero transmitir naturalidad. Creo que hay dos pecados en el cine lésbico: el primero "caratularse" como "cine lésbico" (es normal que la gente rotule las películas, las clasifique, pero autores y autoras no deberíamos pensarlo de ese modo); y el segundo pecado es que las historias suelen ubicarse en lo negativo y le dan la espalda a la esperanza.

Destaca en sus trabajos la construcción de los personajes, incluso los

más antipáticos acaban despertando cierta ternura o comprensión.

Como la gente en general. Nadie es bueno ni malo del todo. A veces una es mala, no porque quiera sino por las circunstancias. Trato de humanizar a mis personajes. Una termina queriendo a la gente a pesar de lo feo, así somos. Los personajes no pueden ser lineales, a pesar de que en un corto todo está "compactado" y los personajes pasan por muchos estados de ánimo diferentes en poco tiempo.



Protagonistas de *Flores en el parque* (o los primeros besos).

Flores en el parque ha viajado mucho, a países en donde las lesbianas no tienen derechos, ¿qué receptividad tuvo?

Se vió en Europa, en Latinoamérica y en África. En algunos países la homosexualidad está muy castigada, los lugares gay están escondidos, cerrados. La gente se esconde por seguridad. En el corto, las chicas están "coqueteando" en un parque, tan sólo se dan un beso, un beso casto y puro. Sin embargo en muchos países la gente preguntaba extrañada si eso era posible en España, que dos chicas jóvenes charlen y se besen en un parque a la luz de la tarde sin que nadie les agrede. En este cortometraje quería hablar del miedo personal de una de ellas. Y eso es algo universal, independientemente de la opción sexual. Decidí rodar este trabajo en blanco y negro, quería que fuera una historia con aire documental, con un cierto punto teatral y atemporal.

Dirige para teatro, en 2008, *Monólogos de bollería fina*, ¿es cierto que

escribió los monólogos a medida para cada una de las actrices (Beatriz Webe, Deis Loren e Isabel Sánchez)?

Sí. Es estupendo en teatro trabajar con el equipo actoral, no tienes ninguna mediación técnica, no necesitas un presupuesto muy alto para poder ensayar... Con alguna de las actrices ya había trabajado anteriormente y a otras las había visto interpretar.

Entre corto y corto pasa mucho tiempo hasta que consigues rodar nuevamente (previo a conseguir presupuesto). Ahora tengo el guión de un corto, desde hace seis meses, pero sé que aún tendré que esperar otro tanto antes de poder rodar y entre tanto hay que seguir trabajando.

Me pareció una buena opción escribir y poner en pie *Monólogos*... La verdad es que no esperaba que tuviera el éxito tan grande que está teniendo. En muchos países se han agotado las entradas. Estoy sorprendida. En Elche nos habían contratado una sola función, pero todas las entradas se vendieron en una semana y la gente recogió firmas para que repitiésemos, así que el Ayuntamiento nos contrató un día más. Significa que hay cierta avidez por algunos contenidos y que hay público interesado.

Conozco a muchas directoras, escritoras o productoras que son lesbianas, pero nunca pondrán en marcha proyectos con contenido homosexual. Lo evitan porque se supone que no hay mercado, porque te "caratulan"... Sin embargo, creo que es una pérdida grande para el cine o el teatro, porque se necesita gente con formación cinéfila o teatral que pueda realizar buenos contenidos y transmitir mensajes interesantes a la sociedad.

Tiza(1) compuso un tema, la canción *Estereotipos*, para *Monólogos*..., ¿cómo fue esa colaboración?

Me gusta mucho la música de Tiza. Hace tiempo fui a escucharla a un concierto y me gustó lo que hacía. Es una cantautora muy buena que cuenta con bastante público. Pensé en ella cuando trabajaba en la obra de teatro y quiso colaborar.

¿Cómo monta equipo técnico y artístico para empezar a trabajar?

La selección de actrices es a través de *casting*, para *A domicilio* se apuntaron 200 chicas. Las actrices interpretan papeles. No me he encontrado con nadie que dijera "no" porque el tema fuera lésbico. Hay algunas que pueden poner problemas para rodar una secuencia de sexo o para desnudarse, pero independientemente de con quién rueden.

Para el equipo técnico saco convocatorias, simplemente busco los técnicos que necesito. No necesito "militantes" de la causa homosexual sino profesionales, me da igual su género o su opción sexual.

Sus trabajos han tenido una enorme difusión a través de Internet, ¿ayudan las nuevas tecnologías a estar más cerca del público?

Internet genera conocimiento y contacto con la gente, porque el público responde a lo que haces, conoce lo que se está haciendo en determinados entornos. Tus trabajos no salen anunciados en los grandes medios... pero sí en *blogs* personales que son seguidos por otras personas. No paro de agradecerse. Es la mejor publicidad que podría tener, sobre todo cuando el presupuesto para este capítulo es cero. Este apoyo de la gente, tan bonito, es fundamental. Amo hacer cine y tengo un público que me sigue, apoya y da ánimos.

En otros países se están tejiendo ya redes para apoyar producciones. Gente

"Nosotras hacemos cine, no hacemos cine de mujeres, como tampoco los directores hacen cine de hombres".

que, individualmente, aporta una cantidad para un proyecto concreto. Porque lo difícil es producir porque es muy, muy caro y además la inversión no se recupera. Por ejemplo, en YouTube *Flores en el parque*, creo que tiene ya como doscientas mil visitas. Si por cada visita recibiera un euro, podría estar pensando ya en un largometraje. En general el público no tiene conciencia

de que lo que está viendo lo hizo una persona y que supuso un gran esfuerzo ponerlo en marcha.

Causa extrañeza que, ante la cantidad de jóvenes que están realizando estudios en cinematografía, haya tan poquitas directoras.

Las estadísticas son impresionantes. ¡Estamos hablando de un 90% de hombres frente a un 10% de mujeres! Formo parte de la Asociación de Mujeres Cineastas y de Medios Audiovisuales (2) casi desde su fundación. Hay directoras con cierta trayectoria que están muy implicadas en la asociación, como Iciar Bollain. En algún momento había que organizarse y demostrar nuestra profesionalidad. Trato de comprometerme con los temas que me interesan. Nosotras hacemos cine, no hacemos "cine de mujeres", como tampoco los directores hacen "cine de hombres". Sin embargo los festivales de cine de mujeres siguen siendo importantes para dar a conocer los trabajos de las pocas directoras que hay.

Este año es responsable de Industria y Mercado del Festival de Cine Lésbico y Gai de Madrid (LesGaiCineMad), que organiza anualmente la Fundación Triángulo en el Ateneo 1º de Mayo de Comisiones Obreras de Madrid.

Este festival en realidad fue mi plataforma de lanzamiento. En 2006 presenté *Flores en el parque*, acababa de terminar mis estudios. Me hizo

mucha ilusión que se proyectara. Jamás pensé que fuera a ganar el premio al Mejor Cortometraje y el premio a la Mejor Obra Española. Era un premio en metálico que invertí en hacer copias y enviar el corto a otros festivales. Recibió premios en Estados Unidos, en Brasil (en un festival en que por primera vez en 19 años! el premio era para una directora). Al



año siguiente presenté *A domicilio* y también ganó.

En el LesGaiCineMad estaré al frente de un área dirigido a profesionales, un mercado de películas donde se darán cita distribuidores, compradores y televisiones de todo el mundo para comprar cortos, largos y documentales españoles y latinoamericanos, subtítulos en inglés. Acabo de regresar de San Francisco y la iniciativa ha despertado interés.

También organizaré cinco seminarios dirigidos a productores y directores. La idea es que se mejore la producción y la distribución internacional. El LesGaiCineMad cumple 14 años y cuenta anualmente con unos 14.000 espectadores. Es mucha gente para un festival de cine especializado en una temática.

Recomiéndenos algunas películas españolas de temática lgtb para ver este verano.

En este momento hay dos películas españolas: *Ander*, de Roberto Castón, que estuvo en la Berlinale; una preciosidad de película que muestra la realidad española, con lo malo y lo bueno; y, en coproducción con Argentina, *El niño pez*, de Lucía Puenzo (la directora de la genial *XXY*). Otra recomendable es la realizada, hace unos años, por Use Pastrana, *Spinnin'*.

(1) Se puede escuchar parte de los trabajos de Tiza (*Balance*, 2008; *Todavía*, 2007; *Cama-león*, 2006 y *Maketiza 1*, 2005) en <http://www.tiza.biz/>.

(2) (CIMA, <http://www.cimamujeresescineastas.es/>)

¿los mejores años de nuestra vida?

Proceso de Bolonia

Cristina Bermejo e Ignacio Doreste

LA IMPLANTACIÓN del denominado Espacio Europeo de Educación Superior (EES), más conocido como *Proceso de Bolonia*, ha suscitado una controvertida polémica sustentada en la incertidumbre su financiación, el futuro de los recursos humanos de la universidad y la relación de ésta con el mundo empresarial; sin dejar aparte al opaco mecanismo de reordenación de las titulaciones universitarias y su desarrollo curricular. La mayor presencia femenina en la universidad, un 54% frente a un 46% de hombres (1), y su inclinación predominante por las ciencias sociales, pone de manifiesto la especial relevancia con que hay que afrontar este tema desde una perspectiva de género.

CCOO exige que la aplicación del proceso cumpla con los objetivos marcados y no suponga una pérdida de equidad, o signifique un incremento de desigualdades en el acceso y el flujo de estudiantes. Además, se tienen que garantizar los derechos y las condiciones laborales de trabajadores y trabajadoras de las universidades. Esta podría ser una oportunidad para aumentar la calidad del sistema universitario, pero hace falta un incremento real de la inversión para acercarse a los niveles de financiación de la media de los países de la OCDE, que garantice el carácter eminentemente público de la universidad y no la haga dependiente de decisiones de otros agentes económicos. Pero el incremento de recursos no puede sustentarse en un aumento de las tasas a la comunidad de estudiantes, ni en la concesión de préstamos que sustituyan a las becas tradicionales, las cuales deben superar su carácter asistencial, para poder garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación universitaria. Paralelamente la reforma no debe

suponer un empeoramiento de las condiciones laborales y organizativas ni del personal docente ni del administrativo y de servicios. Es necesario un aumento de las plantillas y de la formación que debería pactarse con los agentes implicados si se quiere una culminación exitosa de todo el proceso, teniendo en cuenta la restricción presupuestaria en política de personal que se venía arrastrando. En este sentido, es importante no precarizar aún más, por ejemplo, la situación del personal investigador, que va a adquirir especial protagonismo en el EES.

La reordenación de la universidad no puede vincularse a las demandas del mercado de trabajo ni en la búsqueda de financiación ni tampoco en su faceta investigadora. La apuesta por unas enseñanzas más innovadoras que impulsen el cambio tecnológico y, por tanto, permitan transitar a un nuevo modelo productivo no debe hacer perder el perfil público y autónomo que ha caracterizado a la investigación universitaria.

Por último, el proceso de Bolonia propone una reestructuración de las carreras bajo un ambiguo criterio de “interés social”, que en realidad está enmascarando el sometimiento de la oferta educativa superior a las leyes del mercado. En la práctica, esto puede suponer que aquellas titulaciones que no estén orientadas al mercado laboral –por ejemplo filologías o humanidades– vean reducida su oferta o incluso desaparezcan. Las mujeres ocupan el mayor porcentaje de plazas universitarias en este sector (62%), mientras que tan sólo representan un 30% del estudiantado de enseñanzas técnicas (2).

El desarrollo curricular ha de permitir asimismo la compatibilidad



Cristina de Pisan (1363 -1434), una intelectual en el medievo, autora, entre otros, de *La ciudad de las damas*.

entre estudios y trabajo, y a través de los itinerarios flexibles, promover el aprendizaje a lo largo de la vida. Cabe tener presente que, de nuevo, este es un factor que afecta especialmente a las mujeres, suponiendo un 54% (3) de las personas que combinan estudios universitarios y trabajo.

CCOO insta a las administraciones e instituciones implicadas a acordar una moratoria en la implantación del plan. Es ineludible realizar un análisis profundo para alcanzar un consenso en pro de la obtención de esa excelencia académica que promueve Bolonia, pero sin perder de vista la posibilidad de que la aplicación de este proceso sirva de coartada para debilitar el carácter público y democrático de la universidad. **1**

Cristina Bermejo (cbermejo@ccoo.es) es secretaria de Juventud de la Confederación Sindical de CCOO e Ignacio Doreste adjunto a dicha secretaria.

(1) “Población de 16 y más años que cursa estudios reglados por nivel de formación alcanzado, sexo y grupo de edad” en EPA/INE, 2009 (www.ine.es).

(2) “Número total de alumnos matriculados en 1º y 2º ciclo, por estudio, sexo y grupos de edad. Curso 2005-2006”, en Secretaría General del Consejo de Coordinación Universitaria del Ministerio de Innovación y Ciencia. (www.micinn.es).

(3) “Ocupados que cursan estudios reglados por nivel de formación alcanzado, sexo y grupo de edad”, en EPA/INE, 2009. (www.ine.es).



Nahita, publicación del Departamento de Igualdad del Ayuntamiento de Ermua (Bizkaia). Disponible en: <http://www.ermua.es/>.

ESTA publicación trimestral, a la que se puede acceder en formato PDF a través de Internet, es el órgano de difusión del Departamento de Igualdad del Ayuntamiento de Ermua (Bizkaia). Ahora bien, entre sus páginas encontramos no solo información oficial de actividades, cursos e iniciativas a favor de la igualdad entre mujeres y varones; sino interesantes artículos que abren nuevas perspectivas a la comprensión de la diferen-

cia y proponen herramientas que ayuden a consolidar la convivencia. Llama especialmente la atención el emplazamiento a la implicación de los varones y la defensa de la corresponsabilidad como vía primordial para alcanzar esta igualdad. Se destaca, por tanto, la existencia de grupos de hombres igualitarios, así como los cambios en el concepto tradicional de masculinidad. Por otra parte, es interesante la línea editorial que, recogiendo la herencia

de Lisístrata, insiste en destacar el valor de las “actividades realizadas por mujeres” y propone el siguiente juego: “¿Qué pasaría si las mujeres hicieran huelga?” Ya tengo una respuesta: sería el fin de la Civilización (de la de verdad), la del cuidado, la paz, la cooperación y la solidaridad. **1**

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



La acción sindical frente al acoso sexual, es una guía sindical editada por la Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO y elaborada junto al Gabinete Jurídico Confederal. Disponible en: www.ccoo.es/mujeres o en: <http://www.ccoo.es/comunes/temp/recursos/1/190264.pdf>.

ESTA GUIA pretende asesorar a representantes sindicales, delegados y delegadas y personas integrantes de mesas de negociación colectiva, en relación a los criterios, estrategias y propuestas sindicales así como los cambios normativos introducidos por la *Ley 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres*, cuya aplicación permita la adecuada prevención, tratamiento y sanción del acoso sexual en el ámbito laboral.

El acoso sexual es una realidad muy extendida, que precisa de un adecuado tratamiento para combatir y eliminar las graves consecuencias que produce a la persona afectada. Ello requiere trabajar paralelamente en distintos ámbitos de actuación: mejorar el empleo y las condiciones de trabajo de las mujeres; visualizar las causas y los efectos que el acoso sexual provoca; prevenir, sensibilizar y abordar adecuadamente

las posibles situaciones que se produzcan...

Es imprescindible que el conjunto de la población trabajadora esté informada y se pueda continuar avanzando en la comprensión, sensibilización y tratamiento del acoso sexual en el ámbito de la negociación colectiva y en el conjunto de las relaciones laborales y sociales. **1**

Susi Brunel (sbrunel@ccoo.es) forma parte del equipo de la Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO.

Frente al acoso sexual

Clases de cine



Clases de cine: compartir miradas en femenino y masculino, de Andrea García. Con ilustraciones de Isabel Vázquez. Madrid, 2008: Instituto de la Mujer. Colección: Cuadernos de Educación No Sexista, nº 22. Disponible en: http://www.migualdad.es/mujer/publicaciones/docs/Clases_De_Cine.pdf.

ESTE libro propone un análisis sobre las representaciones en el cine y pretende trasladar la experiencia cinematográfica a un espacio donde se han explorado poco las posibilidades de la proyección audiovisual como es el aula.

El cine, al igual que los medios de comunicación, transmite información y ofrece una forma de conocimiento de la realidad. Pero no solo proporciona conocimiento e información, las representaciones que transmite van acompañadas

de determinadas características, valores, comportamientos o formas de relacionarse o de vivir que, en muchas ocasiones, están basadas en los estereotipos dominantes en la sociedad y que, de forma consciente o no, tratan de situar a hombres y mujeres simbólicamente y representarles.

Esta propuesta de cine en el aula abre nuevos interrogantes y reflexiones sobre dichas representaciones proponiendo un tipo de enseñanza y relación educativa basada en

una reflexión que trascienda la memorización y la reproducción de estereotipos. Cambiar la mirada es cambiar la interpretación de los mensajes y ampliar los referentes que aludan a otros contextos y otras relaciones posibles, mostrando distintas formas de percibirse como mujeres y como hombres. **1**

Amaia Otaegui (aotaegui@ccoo.es) trabaja en el equipo de la Secretaría Confederal de Acción Sindical de Comisiones Obreras.



Detalle de una
videoinstalación
de la artista
Pipilotti Rist.

Sindicalistas en femenino (III)

En números anteriores le invitamos a conocer a las mujeres que forman parte de la actual Comisión Ejecutiva de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras y a las secretarías de la Mujer de las once Federaciones Estatales. Deseamos presentarle ahora a las mujeres sobre quienes recae la dirección de las diferentes secretarías de la Mujer de los diecinueve Territorios.

Dibujo de Janine Aghion.



Mujeres en las secretarías de la Mujer de los Territorios de Comisiones Obreras



ana maría alonso

Fotografía de Juan Carlos Aceiro.



Nace en León en 1963. En 1979 accede a la Escuela de Aprendices de RENFE e inicia Formación Profesional, en la rama de electricidad compaginándolos con el bachiller nocturno. Estudia psicología en la UNED. En 1982 comienza su vida laboral en Vigo, como Montadora Electricista de Instalaciones de Seguridad en Renfe.

En 1983, se afilia al sindicato. En 1986 le destinan a Oviedo donde reside y trabaja en Mantenimiento de Infraestructura de Renfe. Ha sido delegada de personal, delegada de prevención, presidenta del comité de empresa y secretaria general del Sector Ferroviario. Es vocal en la Ejecutiva de Comisiones Obreras de Asturias.

Tras el X Congreso de Asturias, en febrero de 2009, es nombrada secretaria de la Mujer y Cultura de Asturias. Su deseo: *“Colaborar en la consecución de la igualdad y cambiar el excesivo peso de los estereotipos femeninos (viejos y nuevos) y su influencia en la valoración social de las mujeres”*.



pilar arriaga

Fotografía de Mercedes Corretgé.



Nace en Pamplona en 1961, aunque actualmente reside en Mendigorriá, pueblo cercano a la capital. Diplomada en Relaciones Laborales por la Universidad de Zaragoza; es técnica en prevención de riesgos laborales y en la actualidad cursa un Master en Género y Políticas de Igualdad.

Se afilia en 1987 y entra a trabajar en el sindicato en 1988 como asesora laboral, función que desarrolla hasta 2000 como coordinadora de la Asesoría Jurídica. Es miembro de la Comisión Ejecutiva de la Unión Sindical de Comisiones Obreras de Navarra desde 2000.

Tras el recién celebrado 9º Congreso de Navarra es secretaria de Acción Sindical, Mujer e Institucional. Para Pilar Arriaga: *“La negociación colectiva es la herramienta para ganar en derechos y avanzar en oportunidades. Uno de nuestros principales objetivos es el desarrollo de planes de igualdad y la adopción de medidas de acción positiva”*.



cándida barroso

Fotografía de Raquel Gras.



Nace en 1959 en Valencia, es diplomada en enfermería y técnica en prevención de riesgos laborales. En 1981 se presenta a las oposiciones de policía local en el Ayuntamiento de Valencia formando parte de la primera promoción en la que entraron mujeres.

Inmediatamente entra en el sindicato y participa en la creación de la Agrupación Sindical de Policía Local, siendo la responsable hasta el 9º Congreso de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras del País Valencià. Es también delegada del Ayuntamiento de Valencia y secretaria general de su sección sindical. Compagina la actividad sindical en la administración local en la comarca de L'Horta con actividades en materia de género.

Es secretaria de la Mujer de Comisiones Obreras del País Valencià. Se considera optimista, luchadora y comprometida: *“Como diría Simone de Beauvoir: ‘La solución es fijarnos metas que den significado a nuestra existencia, esto es, dedicarnos desinteresadamente a personas, grupos o causas. Sumergirnos en el trabajo social, político, intelectual o artístico y desear pasiones que nos impidan cerrarnos en nosotros mismos”*.



rosa bofill

Fotografía de Antonio Rosa.



Nace en Begur (Girona) hace 59 años pero reside en Barcelona desde 1956. Es maestra y tiene especialidades en primaria y en las lenguas inglesa y catalana.

Afiliada a la Federación de Enseñanza de Catalunya desde sus inicios. Es miembro de la Junta del Personal Docente no Universitario de Barcelona. Ha tenido diversas responsabilidades en el sindicato de Ensenyament de Barcelona, del Barcelonés y de la federación. Trabaja de maestra en un CEIP del barrio de Sants de Barcelona a la vez que colabora con la Secretaría de la Dona de la federación, hasta 2000, año en que se incorpora al secretariado de la federación con la responsabilidad de secretaria de la Dona y al año siguiente se incorpora a plena dedicación al trabajo sindical.

Forma parte de la Comisión Ejecutiva y del Secretariado de Comisiones Obreras de Catalunya desde 2002 y es secretaria de la Dona desde entonces.



maría agustina canosa

Fotografía de Toni Baos.



Nace en Finisterre (La Coruña) en 1952 y se instala en Mallorca en 1971.

En esa fecha se incorpora al sector de hostelería. Su vinculación al movimiento feminista y la creación en Comisiones Obreras de un grupo de trabajo que se plantea por aquel entonces la situación de las mujeres en el ámbito laboral son la causa de su afiliación en 1987. En 1988 pasa a formar parte de la Ejecutiva de Hostelería de las Illes Balears. En 1990 es designada secretaria de Inmigración dentro de la Ejecutiva Confederal. Más tarde se ocupa de la Secretaría de Movimientos Sociales. En 2005 es nombrada miembro de la Ejecutiva de la Federación Estatal de Comercio, Hostelería y Turismo.

Lleva 4 años liberada y está al frente de la Secretaría de la Mujer de Illes Balears. Uno de sus deseos es: *“Si alguna vez dejan de existir las secretarías de la Mujer significará que, por fin, la igualdad es efectivamente real”*.



asunción capel

Fotografía de Alberto Alarcón.



Nace en el barrio del Espíritu Santo (Murcia), en 1954. Sale contestataria y un poco revolucionaria y “eso” de la igualdad le “pica” desde muy pequeña. Comienza a estudiar, en contra de la opinión de sus padres, el bachiller elemental y en el turno nocturno. Al mismo tiempo empieza a trabajar de auxiliar en una consulta médica. Mientras, participa en los movimientos sociales. Más tarde, trabaja en la empresa del textil Liwe S. A. Es despedida, junto con 37 personas tras una huelga por la negociación del convenio regional.

En 1985 se afilia y forma parte de la Ejecutiva de la Unión Local de Murcia, más tarde de la Unión Comarcal. En 1987 aprueba la oposición de personal laboral del Ministerio de Educación y forma parte del comité de empresa y de la Ejecutiva de Enseñanza. Más tarde se incorpora a la Ejecutiva de la FSAP de Murcia.

Forma parte de la Ejecutiva de la Unión Regional de Murcia, siendo secretaria de Mujer y Afiliación. Cuenta con una buena herramienta: *“Una gran ilusión por desarrollar el trabajo que tenemos por delante”*.



teodora castro

Fotografía de Álvaro Pulido



Nace en Zarza de Granadilla y reside en Cáceres. Es maestra -especialista en audición y lenguaje.

Afiliada, desde 1984, en la Federación de Enseñanza de Extremadura, con responsabilidades en los sectores del Personal Laboral (hasta 1994) y de Acción Sindical de Pública no Universitaria. Desde 2000 es secretaria de Comunicación de Comisiones Obreras de Extremadura, que compagina durante dos años con la secretaría de Mujer. Desde 2008 forma parte de la Comisión Ejecutiva Confederal, asumiendo en marzo de 2009 la Secretaría de la Mujer de Comisiones Obreras de Extremadura.

Su deseo de futuro para las trabajadoras pasa por: *“Vivirnos y reconocernos en nuestra capacidad para construir un modelo social y un nuevo modelo de relaciones laborales equitativo e igualitario”*.



eva espeso

Fotografía de Víctor Otero.



Nace en Cuéllar (Segovia) en 1959. Es trabajadora social (Escuela Universitaria de Valladolid), socióloga y experta en Mediación Familiar (Universidad Pontificia de Salamanca) y agente de igualdad de oportunidades (Universidad Complutense de Madrid). Desde 1981 ejerce de trabajadora social en diversas administraciones públicas en Burgos, Palencia, Cuenca...

Se afilia en 1990 y es representante sindical, en 1992, de la Residencia de Tercera Edad de Valladolid. Desde 2004 es secretaria de Mujer y Políticas de Igualdad de Trato en la Federación de Servicios y Administraciones Públicas (FSAP) de Castilla y León.

En 2009 es nombrada secretaria de Mujer y Políticas de Igualdad de la Unión Sindical de Castilla y León.



rosina lanzuela

Fotografía de Oscar Forradella.



Nace en Cella (Teruel), reside en Zaragoza y tiene una hija. Cursa estu-

dios de bachillerato, Secretariado y Agente de Igualdad.

Sus primeros contactos con el sindicalismo son de finales de los años 70, si bien se afilia en 1984. Delegada en su empresa desde las primeras elecciones sindicales. Entra a formar parte primero de la Comisión Ejecutiva de la Federación de Comercio y después, en 1992, de la Comisión Ejecutiva Regional.

Desde 1996 es secretaria de la Mujer de la Unión Sindical de Aragón. En la actualidad, como meta de su trabajo en relación a la defensa de los derechos de las mujeres, se propone: *“Acabar con la violencia de género y, teniendo en cuenta que los ‘tiempos de crisis’ también son ‘tiempos de oportunidades’, profundizar en la igualdad entre mujeres y hombres, base del cambio social”*.



kirsten latrich

Fotografía de Vanesa Ortiz.



Nace en Soest (Alemania) en 1978. Es Magíster en Antropología Cultural, Filología Hispánica y Ciencias Regionales de América Latina por la Universidad de Muenster (Alemania), diplomada en Género y Políticas Públicas por la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales de Argentina, experta en Cooperación Internacional por la Universidad de Castilla-La Mancha y doctoranda por la UNED.

Es técnica en cooperación internacional en la Fundación Paz y Solidaridad de Castilla-La Mancha.

Desde febrero de 2009 es secretaria de Mujer y Cooperación Internacional de Castilla-La Mancha. Para ella es fundamental: *“Sumar a los hombres al empeño por alcanzar la igualdad de género, una cuestión de justicia”*.



laura lombilla

Fotografía de Román Alonso.



Nace en Santander en 1977, aunque desde hace unos años reside en Pesués, un pequeño pueblo de la zona occidental de Cantabria. Tras cursar estudios de bachillerato, inicia la carrera de Derecho y en 2005 se incorpora a una empresa de telemarketing.

A los tres meses de su incorporación es elegida delegada sindical. En 2006 es elegida secretaria de la Mujer de la Federación de Servicios Financieros y Administrativos (Comfia), cargo al que un año más tarde añade el de miembro de la Ejecutiva Estatal de la Agrupación de Telemarketing.

En febrero de 2009 entra a formar parte de la Comisión Ejecutiva de Cantabria y es nombrada secretaria de Política Social, Mujer e Inmigración, cargo que asume con un claro objetivo: *“Potenciar la participación de las mujeres en los órganos de dirección del sindicato”*.



antonia martos

Fotografía de Antonio J. Pineda.



Nace en 1959, en Castro del Río (Córdoba) aunque desarrolla su labor sindical en Sevilla. De profesión jornalera, en 1979 es elegida concejala, la primera de la historia de Castro del Río.

En 1990 es designada miembro de la Comisión Ejecutiva del Sindicato Provincial del Campo y con posterioridad de la Ejecutiva del Sindicato Provincial de Agroalimentaria en Córdoba. Desde 1993, colabora con la Fundación Paz y Solidaridad y es una de las fundadoras de la Plataforma contra la Violencia hacia las Mujeres de Córdoba. Actualmente es miembro de los Patronatos de la Fundación Paz y Solidaridad y de Forem Andalucía, además de ser Consejera del Consejo Económico y Social Andaluz.

Desde 2004 es secretaria de la Mujer de Andalucía y considera que: *“Las mujeres tienen que ir ocupando espacios de poder, donde se toman las decisiones.”*



pilar morales

Fotografía de Fran Lorente.



Nace en Madrid, en 1955. Estudia Magisterio y se licencia en Geografía

e Historia, tiene amplia formación en género y cooperación al desarrollo. Trabaja en Cinzano con 17 años. Tras varios empleos en la empresa privada se vincula laboralmente al Museo Nacional del Prado.

Milita desde el instituto en partidos de izquierda y en movimientos vecinales y universitarios hasta el fin de la dictadura. Ingresa en el sindicato en 1985, y pasa a ser delegada sindical.

Forma parte de la Comisión Ejecutiva de Madrid y es secretaria de la Mujer y de Cooperación; además preside Madrid Paz y Solidaridad. Su deseo es: *“Que nuestras hijas no pasen por lo que pasaron nuestras madres y que nuestra militancia sirva para intentar cambiar el mundo.”*



mabel pérez

Fotografía de Xosé Abad.



Nace en Pontevedra en 1958, pero vive en A Coruña. Es técnica educativa en el Centro de Menores Príncipe Felipe de la Diputación de Pontevedra.

A finales de los años 80, inicia su actividad como delegada sindical en la Junta de Personal de la Diputación. En 1992 es elegida secretaria de la Mujer de la Unión Comarcal de Pontevedra y, desde 1996 hasta 2004, es secretaria general de la Unión de Pontevedra.

Desde 2005 es secretaria de la Mujer y Políticas de Igualdad del Sindicato Nacional de Comisiones Obreras de Galicia. Su deseo para el futuro es: *“La consecución de otro modelo de sociedad asentado en los valores del feminismo y de la izquierda. Trabajar para conseguir,*

entre todas, una verdadera transformación social que nos haga más iguales en otro mundo posible”.



felisa piedra

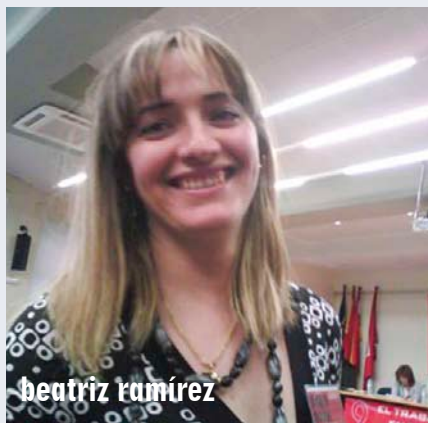
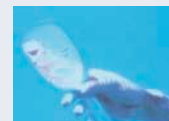
Fotografía de Blanca Mata.



Nace en 1952 en Laredo (Cantabria), vive 18 años en Pau (Francia) y reside en Bilbao. Es licenciada en Filología Francesa y diplomada en Derecho. Es funcionaria de la Administración de Justicia en Bilbao.

Se afilia en 1988 y participa en la constitución del Sindicato de la Administración de Justicia de Euskadi. Desde 2000 pertenece a la Ejecutiva Confederal y es secretaria de la Mujer de Euskadi y desde 2004 asume la Secretaría de Política Social e Internacional. Además pertenece al Consejo Sindical Interregional de los Pirineos Atlánticos; es presidenta de la Fundación Paz y Solidaridad y del CITE y forma parte del Consejo Local de la Mujer de Bilbao. También es consejera del Consejo Económico y Social y del Consejo Vasco de Bienestar Social.

Le gustaría: *“Avanzar en las políticas efectivas de conciliación de la vida laboral, sindical y personal.”*



beatriz ramírez

Fotografía de Javier Arrainz.



Nace en Logroño (La Rioja) en 1977.

El sindicalismo se lo inculca su hermana que trabaja en el sindicato. Proviene de la Federación de Agroalimentaria de La Rioja. Es delegada sindical en la empresa Palacios Alimentación SA, que pasa de ser una pequeña empresa familiar a una gran empresa con más de 600 trabajadores, de los cuales el 70% son mujeres. No siendo fácil, consigue que se aplique la ley de igualdad.

En enero de 2009 tras la celebración del 9º Congreso Regional de La Rioja, es elegida como miembro de la ejecutiva ostentando el puesto de secretaria de Igualdad, Juventud y Participación Institucional.



maría esther rivero

Fotografía de Cirilo Leal.



Nace en 1973. Es titulada en Ciencias Criminológicas, por la

Universidad de Las Palmas de Gran Canaria.

En 2002, desarrolla la *Campaña de sensibilización sobre igualdad de oportunidades* para la Secretaría de la Mujer. De 2002 a 2005 desarrolla diversos proyectos en ésta y otras secretarías, como Migraciones y Juventud. En 2005 es nombrada adjunta a la Secretaría de Finanzas, donde asume la responsabilidad del Departamento de Subvenciones de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras de Canarias. Durante estos años, colabora con la Secretaría de la Mujer realizando charlas formativas en distintos ámbitos, además de ser coautora de algunos manuales, entre otros: *La igualdad de oportunidades en las relaciones laborales* y *Negociar en igualdad*.

do por una igualdad más justa de cara al mercado laboral y por la aplicación de la conciliación entre la vida personal, laboral y familiar”.



rocío toledo

Fotografía de Raúl López.



Ingresa en la función pública en 2006 donde comienza su actividad sindical, es delegada de su centro de trabajo y secretaria de la sección en su provincia. En su corta trayectoria, cabe destacar su trabajo en las políticas de igualdad, en una ciudad en que tanto trabajo queda por hacer en ese ámbito. Comienza a desarrollar su actividad en la Unión Provincial de Ceuta y en la FSAP y participa como representante del sindicato en distintos foros, siempre sobre políticas de igualdad. En 2009 se incorpora al Consejo Sindical de Comisiones Obreras de Ceuta y a la Federación de Servicios a la Ciudadanía, ostentando en esta última la secretaría de la Mujer.

Es secretaria de la Mujer de Ceuta y espera en un futuro en el que: *“Mujeres y hombres tengan las mismas oportunidades de trabajo y el mismo salario”.*



esperanza ruíz

Fotografía de Lola García.



Nace en 1971 en Melilla. Es técnica especialista de laboratorio, diplomada en enfermería, técnica superior en Educación Infantil y técnica superior de Riesgos Laborales (especializada en Ergonomía y Psicología Aplicada).

Es miembro de la Ejecutiva de la Federación de Sanidad de Melilla; y de la Ejecutiva de la Unión Provincial de Comisiones Obreras de Melilla y es secretaria de Salud Laboral, de Mujer e Igualdad.

Su deseo para los próximos años es: *“Hacer ver las necesidades que tenemos como trabajadoras, seguir luchan-*

ciberfeministas

Webs inclusivas

Una web inclusiva es aquella que además de visibilizar a las mujeres, a través de textos e imágenes, utiliza un lenguaje no sexista. Algunas web han sido premiadas por serlo en la II Edición de los Premios T-Incluye.

María Jesús Vilches

EN JUNIO se entregaron los premios T-incluye a las páginas web más inclusivas de España. Estos premios nacionales gestionados por la Fundación Centro Tecnológico de la Información y la Comunicación (CTIC) (1), cuentan con la financiación del Gobierno del Principado de Asturias y la colaboración del Instituto Asturiano de la Mujer y el Ayuntamiento de Gijón. Este año se han elegido las 18 web más inclusivas (y 2 menciones especiales), entre un total de 101 candidaturas participantes. Las aspirantes están divididas en cuatro categorías (*Pública, Empresarial, Entidades sin ánimo de lucro y Personal*).

En la categoría *Pública* se ha premiado al *Ayuntamiento de Carreño* (www.ayto-carreno.es), Asturias. El jurado valoró la inclusión de la perspectiva de género en su web, tanto en la utilización no sexista del lenguaje, como, especialmente, en la denominación de las diferentes áreas de la corporación municipal, y en la visibilización de las mujeres en sus contenidos textuales e iconográficos. En esta misma categoría las finalistas han sido: *Servicio de Igualdad de la Diputación de Málaga, Información Juvenil del Ayuntamiento de San Sebastián, Instituto Asturiano Adolfo Posada IAAP* y el *Instituto Navarro de Igualdad*.

"Este año se han elegido las 18 web más inclusivas (y 2 menciones especiales), entre un total de 101 candidaturas participantes".

En la categoría *Empresarial* la ganadora ha sido *Empieza consultora* (www.empiezaconsultora.es) de Madrid, que tiene como finalidad contribuir al desarrollo de políticas sociales y laborales integradoras. Las finalistas en esta categoría han sido: *Gestione y Enfocarte*.

En la categoría *Entidades sin ánimo de lucro* ha resultado la mejor *Red nosotras en el mundo*, (www.rednosotrasenelmundo.org) de Madrid. El jurado ha valorado el carácter innovador y creativo tanto en el diseño de la página como en la utilización de recursos multimedia y herramientas. Además, presenta una mirada transversal y participativa, no solo desde una perspectiva de género,

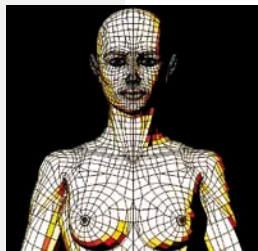


Imagen de la neoyorquina Tina Laporta.

sino también desde el punto de vista intercultural, todo ello utilizando un lenguaje no sexista. Las finalistas han sido: *Aosla-Gizalan* de Bilbao, *Convive* de Zaragoza, *Fundación Metal* de Asturias y *Derechos Humanos y Cooperación* de Navarra. Ha habido una mención especial a la web *América Latina Genera*, que queda fuera de concurso por no ser del ámbito español.

En la categoría *Personal* resultó ganador el blog *Cicatrices transgénicas* (www.cicatricestransgenicas.blogspot.com) de Barcelona, las responsables son dos mujeres a las que les gusta tomar las cosas con ironía y humor. Es un blog que observa el feminismo desde dentro para cambiarlo, donde hombres y mujeres puedan modificar las reglas del juego social borrando el sexismo de la vida cotidiana. Han sido finalistas: *Educación para la salud* de Gijón, *Salud, comunicación y género, La Guachimana.org* de Alicante y *Laboratorio violeta*. También en esta categoría se ha realizado una mención especial en el ámbito educativo, al blog asturiano *Corre la voz-vozes contra la violencia hacia las mujeres* de Educacastur. **T**

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

(1) Más información en el artículo "T-incluye", de María Jesús Vilches publicado en la revista *Trabajadora*, n. 31 (marzo de 2009).

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

Mauritanas, compromiso por la democracia

Oumoukelthoum Mint Mohamed, Fatimetou Mint Mohamed y Alejandra Ortega

DESPUÉS de los primeros años de la independencia de Mauritania y especialmente en la fecha de la creación de la primera y única central sindical de la época, la Unión de Trabajadores de Mauritania (UTM) en 1961, las mujeres estaban ya presentes en todas las estructuras de la organización sindical, de la base al comité ejecutivo, contribuyendo así, en su calidad de elemento activo del movimiento sindical nacional al desarrollo social, económico y político. La presencia femenina ha sido notable en las grandes acciones sindicales, en las huelgas de 1968, 1970 y 1972, siempre persiguiendo la mejora de las condiciones de trabajadores y trabajadoras mauritanos. La pluralidad sindical llega a Mauritania con la adopción de la Constitución del 20 de julio de 1991 y acentúa la implicación de las mujeres en todas las actividades llevadas a cabo por las diferentes organizaciones sindicales emergentes.

Es en el marco de la creación de la Confederación General de Trabajadores de Mauritania (CGTM),

“Las sindicalistas han destacado por su coraje y tenacidad en la lucha por preservar los avances democráticos.”

en diciembre de 2005, cuando se pone en marcha una estructura de dirección y coordinación denominada Comité Nacional de Mujeres (Comités National des Femmes, CNF). Por su parte, la Confederación Libre de Trabajadores de Mauritania (CLTM) cuenta con mujeres dinámicas en sus órganos ejecutivos, que llevan a cabo un enorme trabajo para organizar y sindicalizar en los sectores formal e informal. La presencia efectiva de los comités de mujeres en las diferentes centrales se materializa



durante unas jornadas de concertación en 2005. Las mauritanas consiguieron un 20% de representación en todos los puestos electivos.

Tras el golpe de Estado, de 6 de agosto de 2008, y tras la destitución del presidente de la República, democráticamente elegido, las organizaciones mauritanas afiliadas a la Confederación

duramente reprimida; o en las denominadas *Noche blanca* (el 8 de mayo) y *Marcha blanca* (el 10 de mayo).

Las mauritanas, en su lucha por el establecimiento de la democracia, única vía para el progreso y la prosperidad, necesitan en este momento crucial de la solidaridad y el apoyo de sus homólogas en el mundo, especialmente de los países vecinos (1). **T**

Oumoukelthoum Mohamed es presidenta del Comité Mujeres de CGTM de Mauritania; Fatimetou Mohamed es presidenta del Comité Mujeres de CLTM de Mauritania y Alejandra Ortega (aortega@ccoo.es) es responsable de Países Árabes, África y Asia de la Secretaría Confederal de Internacional de CCOO.

(1) Para saber más sobre Mauritania y el trabajo de las sindicalistas puede ver y escuchar la entrevista con Oumoukeuzoum Mint Mohamed en: <http://www.observatoriodeltrabajo.org/nueva/WEB/video.asp?idvideo=111>. También puede consultarse en *Trabajadora* (número 23, correspondiente a febrero de 2007) la entrevista de Carmen Briz a Mahjoub Mint Saleck, primera mujer que en 1999 entró a formar parte de la Ejecutiva de la Confederación General de Trabajadores de Mauritania, CGTM.

Cooperación con África Occidental

Comisiones Obreras está impulsando la coordinación subregional de comités de trabajadoras en cinco países del África Occidental: Cabo Verde, Guinea Bissau, Malí, Mauritania y Senegal.

Alejandra Ortega



Taller celebrado en Dakar (Senegal), en octubre de 2008, en el que participaron mujeres de los cinco países implicados. A la izquierda, Vitorina García, de la oficina de la Fundación Paz y Solidaridad Serafín Aliaga en Dakar.

EN ENERO de 2008, el Comité Confederal de Mujeres Trabajadoras de la Confederación Sindical de Trabajadoras de Malí expresó a la Confederación Sindical de Comisiones Obreras su interés en conseguir una coordinación subregional de comités de trabajadoras en cinco países del África Occidental: Cabo Verde, Guinea Bissau, Malí, Mauritania y Senegal. Para debatir y adoptar la constitución de esta coordinación subregional se mantendría un primer encuentro en Dakar (Senegal) en octubre de 2008 en el marco del convenio de cooperación de la Fundación Paz y Solidaridad Serafín Aliaga para África Occidental y Mediterráneo.

De octubre de 2008 a mayo de 2009 se han celebrado distintos talleres que han contado con la participación de los comités de mujeres de los siete sindicatos del África Occidental de los países

mencionados y que han tenido lugar en las capitales de los cinco países (Bamako, Dakar, Nouackchott, Bissau y Praia). Las comisiones de mujeres participantes pertenecen a: CLTM (Confédération Libre des Travailleurs) y CGTM (Confédération Générale des Travailleurs) de Mauritania; CNTS (Confédération Nationale des Travailleurs) y UNSAS (Union Nationale des Syndicats Autonomes) de Senegal; CSTM (Confédération Syndicale des Travailleurs) de Malí; UNTG (União Nacional dos Trabalhadores) de Guinea Bissau; y UNTC-CS (União Nacional dos Trabalhadores – Central Sindical) de Cabo Verde. Estos talleres tratan de reforzar la capacidad de participación y de acción de las mujeres en sus organizaciones y de profundizar en sus conocimientos mutuos sobre la situación de las sindicalistas de diferentes países de la región.

África ha sufrido y sigue sufriendo graves circunstancias que hacen difícil el desarrollo del trabajo sindical y, especialmente, la labor de los comités de trabajadoras. **T**

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

 **“tú decides”**
clínica dator

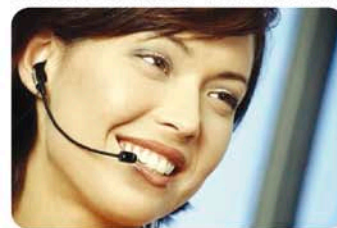
1ª clínica acreditada para

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

Crisis e igualdad

El Observatorio Mujer, Trabajo y Sociedad de la Fundación 1º de Mayo ha publicado un informe sobre la situación económica, laboral y social de las mujeres en el contexto actual de crisis y en cómo afectará al objetivo de igualdad entre hombres y mujeres.

Laura Arroyo

CREADO en el seno de la Fundación 1º de Mayo, el Observatorio Mujer, Trabajo y Sociedad nace para reflexionar y estudiar la realidad sindical, laboral, social y económica de las mujeres y para garantizar la transversalidad de la perspectiva de género en todas las actividades, informes, investigaciones realizados desde la Fundación.

Tal y como señala el informe (1), las mujeres parten de una patente desigualdad económica y social, son más pobres, están más afectadas por la precariedad e inestabilidad laboral, sufren mayor temporalidad, más contratación a tiempo parcial, tienen menores salarios y por tanto menor protección social, etc., y esta desigual posición de partida, las hace más vulnerables ante las nefastas consecuencias para el empleo, y por tanto para la vida, derivadas de la profunda crisis internacional.

El hecho de que en la primera etapa de la crisis en España, en relación al empleo, se hayan visto afectados fundamentalmente varones, al repercutir ésta con mayor virulencia sobre el sector de la construcción y algunos sectores de la industria, ha supuesto una tendencia a la disminución de las diferencias de los indicadores de empleo para mujeres y varones, tendencia marcada por el empeoramiento de los indicadores mas-

culinos. La pregunta es ¿conducirá la crisis a una mayor situación de igualdad en el empleo entre mujeres y varones, a costa de la precarización del empleo masculino?, o ¿persistirán las diferencias entre mujeres y varones en el empleo? o ¿aumentarán?.

Varias cuestiones conducen a pensar que la crisis económica tiene y tendrá efectos muy negativos para el empleo de las mujeres y, en consecuencia, para el objetivo de igualdad. Afirmación que también se recoge en el informe de la Confederación Sindical Internacional (CSI) titulado *(Des)igualdad de género en el mercado laboral: visión general de las tendencias y progresos mundiales* y publicado en 2009: “*Las mujeres son las más perjudicadas por la crisis [...] Cuando se reduce el número de puestos de trabajo, se tiende a proteger el empleo de los hombres y comprometer los puestos de trabajo de las mujeres*”.

Menor salario, menor indemnización, menor prestación

La desigual situación de las mujeres en el empleo las aboca a una mayor vulnerabilidad ante los efectos de la crisis. Los salarios inferiores y la precariedad contractual conllevan una menor cobertura del desempleo y, por tanto, una menor protección social, menores presta-

ciones sociales, jubilaciones inferiores, en definitiva mayor pobreza.

El *Informe sobre la brecha salarial de género*, de la CSI, de febrero de 2008, dice que, a escala mundial, la brecha salarial de género es de 15,6%, lo que supone que las mujeres en el mundo ganan un 84,8% del salario de los varones. En Europa la diferencia sería algo menor, del 14,5%. Aunque varios países del entorno europeo, como alerta la Confederación Europea de Sindicatos (CES), en su resolución *Reducir la diferencia salarial por razón de género*, de junio de 2008, superan el 20% de brecha salarial de género, entre ellos se encuentra España.

Según los datos de la Encuesta de Estructura Salarial del año 2006, publicada por el Instituto Nacional de Estadística, el salario de las mujeres en nuestro país, supone de media, un 73,67% del de sus compañeros varones.

La desigualdad en materia de salarios de mujeres y hombres no es un mero indicador de la discriminación en las condiciones laborales de las mujeres, si no que debe hacer reflexionar sobre las consecuencias que la brecha salarial de género tiene en un momento de crisis económica como el actual, ya que el salario es determinante en el cálculo de las indemnizaciones por despido y en el importe de las prestaciones por desempleo.

Según datos ofrecidos por el Servicio Público de Empleo, hasta los dos primeros meses del año 2009, las prestaciones por desempleo se repartían por igual entre mujeres y hombres. Desde comienzos de año, del total de prestaciones por desempleo son recibidas por varones un

57,4%. Si se comparan los meses de enero y febrero de 2009 con respecto a igual periodo de 2008, se han incrementado las prestaciones en un 86,7% en el caso de los varones y en un 37,2% en las mujeres.

Además, existen claras diferencias en el reparto por sexo de las prestaciones si distinguimos entre prestaciones contributivas, las generadas con cotizaciones y de mayor importe, y las asistenciales. En el caso de las prestaciones contributivas por desempleo, el porcentaje que los varones representan es mayor, recibiendo el 63,58% del total de prestaciones contributivas. Por el contrario, el subsidio por desempleo, desde el año 2003, se reparte más entre mujeres, éstas perciben el 54,38% de los subsidios, aunque en los primeros meses de 2009 ha disminuido el porcentaje de mujeres entre quienes las reciben.

Incremento del número de paradas

Se puede distinguir una segunda etapa de la crisis, más virulenta, que afecta a sectores económicos donde se concentra mayoritariamente el empleo femenino. Ya en 2008, y con respecto a 2007, crecía la tasa media de paro femenina en 2,20 puntos porcentuales. Además, en el primer trimestre de 2009, la destrucción de empleo se ha concentrado en el sector servicios, fuertemente feminizado, y ha supuesto un incremento en el número de paradas del 19,48%, con respecto al último trimestre del año 2008.

En 2008, la tasa media de empleo masculina (62,5%) era aún casi 19 puntos porcentuales superior a la femenina (43,9%). Ambas tasas medias han venido creciendo desde el año 1999, y es en 2008 que la tasa media de empleo para varones decrece, -2,4 puntos porcentuales. En el mismo año, la tasa de empleo femenina continuó creciendo, pero

a un ritmo mucho menor que en años anteriores. Los datos del primer trimestre de 2009 ya indican que decrecen ambas tasas de empleo.

En relación al desempleo en España -por primera vez desde 1999- hay más varones (50,61%) que mujeres (49,39%) en paro. Los datos del primer trimestre del año 2009, siguen confirmando un mayor peso porcentual de los varones entre las personas desempleadas (54,74%), pero no hay que olvidar que la brecha media entre en número de para-



Mujer sentada con la pierna izquierda levantada (1917), del pintor austriaco Egon Schiele.

das y parados en los últimos diez años es de 13,16 puntos porcentuales. Son más de cuatro millones de personas desempleadas que sitúan la tasa de paro general en 17,36%. Siendo de 16,96% entre los varones y, algo superior, de 18,11% entre las mujeres.

La evolución de la ocupación en el primer trimestre de 2009 ha sido negativa. En todos los sectores económicos se ha perdido empleo, excepto en la agricultura (-9,3% en construcción, -4,68% en industria y -3,29% en

el sector servicios). Si se comparan los datos de ocupación según el sector económico -del primer trimestre de 2009 con igual periodo del año anterior- se ve que el ritmo mayor de destrucción de empleo ocurre aún en el sector de la construcción (-25,93%). Sin embargo, la crisis ha comenzado a tener efectos mayores en el sector servicios (que ha perdido un -3,3%) donde se concentran el 86,05% de las ocupadas.

Hasta el momento, las medidas puestas en marcha para paliar los efectos de la crisis económica y frenar la destrucción de empleo, están siendo ciegas al impacto de género, o incluso están generando aún mayores desigualdades entre mujeres y hombres, como ocurre con las bonificaciones para la contratación a tiempo parcial, que afectan directamente a las mujeres, establecidas en el Real Decreto Ley 2/2009. No debe obviarse el impacto de género de la actual crisis económica, ni en el análisis de sus efectos y consecuencias ni, por supuesto, en el diseño de medidas y políticas dirigidas a paliar sus consecuencias y buscar salidas. **T**

Laura Arroyo (larroyo@cm.ccoo.es) es directora del Observatorio Mujer, Trabajo y Sociedad de la Fundación 1º de Mayo de CCOO.

(1) El informe, publicado el 1 de junio de 2009, cuenta con las aportaciones de Paloma López y Concha Rojo (*Mujeres inmigrantes en el contexto de crisis*), Carmen Mancheño (*La salud laboral de las mujeres*), Teresa Pérez del Río (*Violencia de género en el trabajo: acoso sexual y acoso sexista*), María José Romero y Milena Bogoni (*El espacio europeo para la negociación colectiva: el último ejemplo, el Acuerdo Marco Europeo contra la Violencia en el Trabajo*), Ángeles Jaime (*La situación de las mujeres víctimas de violencia de género*) y Laura Arroyo (*Situación económica, laboral y social de las mujeres en el contexto de crisis económica*). Informe completo en: <http://www.1mayo.ccoo.es/nova/files/1018/ObMujer01.pdf>.

Ser deportista

Fe Robles

LA INCORPORACIÓN los últimos 30 años, sobre todo gracias al impulso de la creación del Plan ADO (Asociación Deportes Olímpicos) y a la celebración de los Juegos Olímpicos (JJOO) de Barcelona '92. Ambos fueron un hito en la historia del deporte español en general, pero sobre todo en la historia del deporte femenino. La sociedad española se dio cuenta (porque se le mostraba) que había mujeres que hacían deporte, no sólo eso, sino que competían a nivel internacional y eran capaces de conseguir grandes logros. Pudieron ver a la judoca Miriam Blasco vencer y convertirse en la primera mujer española en ganar un Oro Olímpico, tras ella el equipo femenino de hockey hierba, las tan renombradas *chicas de oro*, o los triunfos de Arantxa Sánchez Vicario y Conchita Martínez en tenis, entre otras muchas. Los medios de comunicación las sacaron del anonimato para convertirlas en referentes del deporte femenino. Esta atención mediática duró poco, aún es una de las grandes barreras con las que se encuentran las deportistas de élite españolas: sus logros quedan relegados a un segundo plano de forma habitual.

La semilla de la cultura del deporte ya estaba sembrada y cada vez más, la necesidad de realizar actividad física de forma habitual ha calado en la conciencia social, enfocada sobre todo a los numerosos beneficios para la salud física y mental, que conlleva tener una vida activa. Desde 1992 a la actualidad, la cifra de mujeres que practican deporte (de forma amateur, recreativa o de competición), aunque muy lentamente, no ha dejado de crecer, como así se ha constatado en los diversos estudios realizados por el Instituto de la Mujer, el Consejo Superior de Deportes (CSD) y la

propia Comisión Mujer y Deporte del Comité Olímpico Español (COE), que desde su creación se impuso como objetivo estudiar y conocer las situaciones de las mujeres en el ámbito de la competición, tanto en la gestión del deporte, como en la práctica. El COE realizó, en 2004, el estudio *Mujeres en los órganos de Gobierno de las organizaciones deportivas españolas*. El estudio se actualizó en 2005, tras las elecciones en las federaciones, y lo amplió en 2007 realizando una comparativa de datos entre 2002 y 2006. Las conclusiones fueron muy elocuentes: escasísima presencia de las mujeres en los órganos de Gobierno de las organizaciones deportivas españolas (roza apenas el 10% frente al 20% recomendado por el COI para antes del final de 2005) y escaso porcentaje de mujeres con licencia federativa. Actualmente, hay una tremenda diferencia en el número de licencias entre géneros, las femeninas en 2008 superan por primera vez el 20%; y la incorporación de las mujeres a la práctica de deporte de competición ha tenido un crecimiento sostenido de entorno a $\pm 1,5$ puntos porcentuales cada 2 años. El incremento de licencias femeninas es lento pero constante. Hay que señalar que entre 2006 y 2008 casi hay 100.000 federadas más.

A pesar de lo dicho, la participación de españolas en el equipo olímpico ha crecido significativamente, llegando a representar casi la mitad del mismo. Tenemos que recordar que para ir a los JJOO hay que ganarse un puesto, y es muy duro competir a nivel internacional para lograrlo, lo que da idea de la enorme calidad de nuestras deportistas. No parece que la incorporación de las mujeres al deporte de competición se esté realizando al mismo ritmo



que lo hace en el deporte amateur y de recreación. Hay que pararse a reflexionar sobre este punto y plantearse algunas cuestiones, entre otras: ¿a las españolas les interesa el deporte de competición?, ¿cuáles son las barreras que se encuentran cuando quieren competir?, ¿hay recursos suficientes? Está claro que las desigualdades existen en el deporte de competición y de élite. El reparto de recursos es diferente entre hombres y mujeres. Se habla mucho de la crisis, pero el deporte femenino siempre ha estado en crisis, y la situación en la que nos encontramos la agrava mucho más. Los grandes patrocinadores o se han retirado o destinan menos dinero al patrocinio, y si ya era difícil encontrar recursos para deportistas y clubes femeninos, ahora es una tarea que roza lo imposible. Tampoco las instituciones tienen dinero y el deporte en general se resiente por ello. Las corporaciones locales, casi en la banca rota, destinan sus recursos a cubrir otras necesidades, y es evidente que se ha reducido el número de eventos deportivos populares que tenían como principal valedor a los Ayuntamientos.

Muchos clubes de diversos deportes están teniendo problemas para poder competir la próxima temporada en las ligas nacionales y en las europeas. Este es el caso del equipo de hockey sobre patines de Rivas-VacíaMadrid, que en una carta remi-

tida recientemente a la Comisión exponen: "...A día de hoy, no podremos utilizar la plaza en Liga Nacional, ni en Europa que con tanto esfuerzo nos hemos ganado para la próxima temporada (2009/10), sólo por motivos económicos; ya que sin subvenciones, nos es imposible hacer frente a los gastos de canon, arbitraje, y desplazamientos que estas ligas requieren."

A nivel individual estar inmersa en una competición requiere grandes sacrificios, no hay fines de semana sino duros entrenamientos y como única recompensa los resultados, que durante un tiempo pueden ser muy satisfactorios, pero no lo suficiente como para desarrollar una carrera deportiva por mucho tiempo, siempre aparecen circunstancias vitales que cambian las prioridades, y el deporte deja de ser importante. No hay suficiente motivación, los premios siguen siendo diferentes para las categorías masculina y femenina en la gran mayoría de los deportes.

El deporte femenino profesional es casi anecdótico si se compara con el masculino, siendo sólo unas cuantas privilegiadas las que cobran un salario mínimo de sus clubes, o tienen algún tipo de beca que las ayuda a continuar compitiendo, si bien es cierto que el programa ADO prima a hombres y mujeres con los mismos criterios. La reivindicación de igual salario por trabajo de igual valor debe ser satisfecha inmediatamente, porque las mujeres ya han alcanzado el mismo rendimiento laboral que

los hombres. Esto, al igual que en otras esferas sociales, no está ocurriendo en el deporte de elite.

Indudablemente siguen existiendo algunas barreras que condicionan el acceso de las mujeres al deporte y que están relacionadas con el lugar social que ocupa y que determina sus usos del tiempo y su predisposición a la práctica deportiva. En términos generales, el atractivo del deporte para las mujeres está ligado a mejorar la salud, mantener la forma física y relajarse, teniendo un gran peso las dimensiones individuales y de cuidado físico. Para las mujeres priman los aspectos más duros del entrenamiento sobre la emoción y la excitación de la competición, que ocupa para ellas un lugar muy alejado. Se aparta la dimensión de ocio y su capacidad de entretenimiento competitivo. Se busca una estética irreprochable alimentada por la publicidad, convertida en un icono que abandera lo que debe ser el deporte para las "mujeres de hoy". Siguen persistiendo otras barreras que limitan la incorporación de las mujeres a la práctica deportiva, entre ellas, la visión sexista del deporte, que continúa estando identificado con la virilidad, espectáculo, agresividad, fuerza, liderazgo, competición y combate, valores relacionados con lo masculino.

La concepción del uso del tiempo es otra de las barreras que impide una mayor participación de las mujeres en el deporte. Las responsabilidades familiares siguen siendo asumidas casi exclusivamente por las mujeres y persisten las dificultades

para conciliar la vida familiar y profesional. Las amas de casa, al no ser asalariadas, parecen no tener derecho al tiempo libre, y por lo tanto, no parecen tener derecho a planificar el uso del mismo, y menos aún si quiere realizar algún deporte. El tiempo libre de las no asalariadas se dedica a las necesidades domésticas, que se mantienen así en un permanente estado de guardia.

Pero no todo es negativo, el momento que vivimos, aunque no en lo económico, representa una oportunidad para cambiar las cosas, existe mayor conciencia social y preocupación en todas las instituciones, nacionales, autonómicas, en las corporaciones locales, las federaciones, las escuelas y los clubes, por las diversas problemáticas que se derivan de la incorporación de las mujeres al ámbito deportivo. El Gobierno de España ha demostrado su sensibilidad al tema de la igualdad entre hombres y mujeres, desarrollando leyes específicas y realizando acciones para cambiar las cosas en el deporte, a través del CSD, desde donde apoya a la Comisión Mujer y Deporte del COE, y creando la Unidad Mujer y Deporte a por medio de la cual ejecuta dichas acciones y vela por la igualdad en el deporte a todos los niveles. Dicho esto, aún no se están viendo muchas mejoras, pero siendo optimista, tiempo al tiempo. **T**

Fe Robles (fe@mujerydeporte.org) es presidenta de la Comisión Mujer y Deporte del Comité Olímpico Español (COE).



Los medios de comunicación contribuyen notablemente a identificar el deporte con el espectáculo, reproduciendo estereotipos negativos y de fuerte discriminación simbólica, que obvia los logros de las deportistas, con lo que parece que los resultados conseguidos por ellas son inferiores a los que consiguen los hombres. Ello podría deberse a que la mayoría de los periodistas deportivos son hombres, aunque de un tiempo a esta parte, está surgiendo una generación de mujeres periodistas que se dedican al deporte. La falta de iconos femeninos impide que mujeres y niñas encuentren modelos válidos de inspiración en el ámbito deportivo. El deporte, sus riegos los sacrificios, que en ocasiones conlleva su práctica, casan poco con el modelo femenino impuesto repetido una y otra vez en los medios de comunicación. Los niños y adolescentes encuentran en los deportistas modos de vida a imitar, son verdaderos ídolos, ejemplos de éxito y gloria que cuentan con la aceptación social. Los padres sueñan con hijos futbolistas, tenistas, pilotos famosos, y no supone un sacrificio tener que levantarse temprano los fines de semana para ir a una competición, o tener que llevar y traer a los niños del entrenamiento diario. Sin embargo con las niñas es diferente, en la mayoría de los casos, no ven el futuro de sus hijas como deportistas profesionales, por lo que sólo unas pocas continúan haciendo deporte en la adolescencia, época en la que el paternalismo ahoga la emoción de la competición deportiva, con miedos sobre la seguridad y los desplazamientos, la construcción del cuerpo en la que se ve amenazada su "feminidad", entre otros.

Fotografía / Madres e hijas

Exposición fotográfica de Xosé Abad y documental de Sandra García bajo el título de (m)2. Galicia, 2009: EAF Producciones, Más información en <http://www.estudioabad.com/>. Disponibles, a través



de Internet en el canal de Sandra García (<http://www.youtube.com/user/pequesquimal>).


Mabel Pérez

XOSÉ Abad las retrata y Sandra García las graba en un video-documental; ambos muestran ese cambio sustancial que se produce en muy pocos años, en el transcurso de una sola generación de mujeres, madres e hijas, tan cercanas y con vidas tan diferentes.

Madres trabajadoras del sector primario, con poca formación académica y mucho trabajo, sin horarios ni vacaciones, sin empleo ni derechos. Madres que procuraron y pelearon por un futuro diferente para sus hijas, que influyeron en su formación, que trabajaron duro para darles unas oportunidades de las que ellas carecieron. Madres que, sin una conciencia clara de su actitud feminista, reivindicaron un futuro diferente, el futuro que querían legar a sus hijas, y trabajaron como rederas, agricultoras, mariscadoras, amas de casa, trabajadoras de la conserva, tenderas, ganaderas o limpiadoras.

Hijas que trabajan y viven en una sociedad distinta, que accedieron a unas oportunidades negadas a sus madres y crecieron con su ejemplo de mujeres trabajadoras y fuertes. Mujeres que iniciaron sus propias batallas para mejorar las condiciones laborales, políticas y sociales del momento que les tocó vivir y que son diferentes en muchos aspectos pero que mantienen el legado de la fortaleza heredado de sus madres. Hijas que tuvieron acceso a la educación y a una profesión, que son médicas, bomberas, profesoras, empresarias, teleoperadoras o pilotos de aviación.

Todo esto nos lo cuentan los retratos del fotógrafo Xosé Abad, retratos de momentos y tiempos diferentes y un gran guiño a la afectividad que une a madres e hijas.

Acompañando a la exposición se proyecta un video-documental, realizado por Sandra García, que da voz a madres e hijas; hablan de sí mismas y de "la otra", se reconocen y admiran. A través de una magnífica edición, escuchando sus testimonios es fácil adentrarse en la realidad de muchas mujeres, sin distinción de edad o situaciones, mujeres que sufrieron y sufren discriminación, mujeres diferentes y semejantes a un tiempo. Sandra García es también autora de los cortometrajes: *La inmisión terrupta* y *Frágil*, ambos de 2008. 

Mabel Pérez (mperez@galicia.ccoo.es) es secretaria de la Mujer y Políticas de Igualdad del Sindicato Nacional de Comisiones Obreras de Galicia.

Exposición / Mitos y logos

Exposición de paneles, catálogo y DVD *Mitos y logos. Vigencia de algunos estereotipos femeninos*. Textos y guión: Elvira S. Llopis.



Documentación y coordinación editorial: Beatriz Gijón.

Madrid, 2009: Ediciones GPS.


Pilar Morales

Detalle de *La libertad guiando al pueblo* (1830), de Eugène Delacroix.

LA FUNDACIÓN Sindical de Estudios de Comisiones Obreras de Madrid ha montado la exposición sobre los estereotipos a que se han visto "enclaustradas" las mujeres a lo largo de la Historia, la literatura y la pintura. La exposición tiene tres ejes temáticos: Mujeres creativas, poderosas, sabias; Mujeres pecadoras, malignas, monstruosas y Mujeres sometidas, maltratadas, denigradas. También se ha realizado un DVD que, junto con la guía, pretende ser una herramienta con usos formativos y de debate, algo que no es habitual en el ámbito sindical.

La exposición proyecta una mirada documentada sobre cómo se ha tratado a las mujeres desde la cultura, las iglesias... y, sobre todo, como ha utilizado el patriarcado la imagen de las mujeres, desde un espacio masculino de "cosificación". Pero también recoge los guiños que tanto los restos arqueológicos como las nuevas investigaciones antropológicas envían para demostrar que las mujeres también han contado en otros momentos históricos y que no siempre la cultura fue masculina ni andrógina. Los cultos a la Diosa, la primacía del mito de Gea, las Amazonas o las representaciones de las Venus prehistóricas son algunas pistas de esos momentos de cultura diferente y que algunas teorías feministas reivindican desde hace tiempo.

Las culturas occidentales han representado a las mujeres como pecadoras, malignas y monstruosas. Aquellas que tenían poder sobre los hombres eran tachadas de prostitutas, brujas y demoníacas y debían, por tanto, ser sometidas y castigadas, una justificación cultural del uso de todo tipo de violencia. Las mujeres han cargado siempre con el eterno peso de la culpa: culpa de ser guapas y causar la "perdición" de los hombres; de ser feas y no servir para nada; de ser madres confinadas en las casas; de ser estériles y no poder cumplir con el papel socialmente asignado...

La exposición, que se inauguró en el Centro de Abogados de Atocha de Madrid, permite reconocer como dice Elvira S. Llopis, todos los engaños que sobre las mujeres se han pintado, escrito e incluso legislado y: "*No tener la mínima condescendencia con ninguno de ellos, es imprescindible para el retorno de la Diosa*". La exposición está disponible en la *web* de la Fundación Sindical de Estudios. 

Pilar Morales (pmorales@usmr.ccoo.es) es secretaria de la Mujer y de Cooperación Internacional de Comisiones Obreras de Madrid.

Documentales / Noticiero Intercultural

Noticiero Intercultural (NIC), recopilación de vídeos documentales, realizados por organizaciones sociales. Se pueden ver y descargar todos los vídeos en: www.noticierointercultural.org.



Pilar Morales

"LA COMUNICACIÓN *no es un lujo, es un derecho*", con esta frase se resume el objetivo de Noticiero Intercultural (NIC), una iniciativa audiovisual para fomentar una comunicación solidaria y participativa, puesta en marcha, desde España, por ACSUR-Las Segovias y, desde Guatemala, por la Asociación Mujer Tejedora del Desarrollo (AMUTED) y Defensoría Maya (DEMA), con financiación de la Agencia Española de Cooperación Internacional al Desarrollo.

Se han editado, hasta la fecha, dos noticieros en formato DVD. El primero lleva por título *Con todo el derecho* y agrupa cinco documentales (*Con todo el derecho*, *Los pasillos de la memoria*, *Los Nimawinaq*, *Memorias de una tierra arrasada* y *Monumento a las víctimas civiles del conflicto armado. Santa Ana. El Salvador*) relacionados con el tema de los derechos humanos (en Guatemala, Salvador y también en España) y las víctimas civiles de conflictos armados, con el denominador común de la impunidad de los máximos responsables. Se busca la justicia y la reparación y en el caso español el recuperar la Memoria Histórica.

El segundo noticiero, titulado *Tras la frontera*, contiene cuatro documentales sobre las migraciones (*Tras la frontera*, *Regreso a mi mux*, *Álbum familiar* y *Desafiando fronteras*), la forma en que se recibe a las personas extranjeras en el llamado primer mundo e incluso cómo se vive en los centros de internamiento de personas extranjeras (CIE).

Las organizaciones que están tras el proyecto manifiestan su convencimiento de que otra comunicación es posible, a la vez que constatan la riqueza multicultural y multiétnica de los pueblos. Además, pretenden fomentar el diálogo y la convivencia y dotarse de una herramienta para difundir opiniones, producciones culturales y denuncias por vulneración de derechos.

Este proyecto solidario incluye la puesta en marcha de centros de formación y recursos de comunicación intercultural en los barrios urbanos de Quetzaltenango y Ciudad de Guatemala. Estos centros -abiertos a las organizaciones sociales para que puedan formarse en teoría y técnica audiovisual- alzan la bandera de la independencia y la libertad, algo difícil aún en un país cuyos gobernantes aún tienen cuentas pendientes con la Justicia Penal Internacional. En España, ACSUR-Las Segovias también ha creado un espacio en su sede para que las organizaciones sociales puedan realizar actividades similares. **T**

Pilar Morales (pmorales@usmr.ccoo.es) es secretaria de la Mujer y de Cooperación Internacional de Comisiones Obreras de Madrid.

Libro / Presas

Presas. Mujeres en las cárceles franquistas, de Tomasa Cuevas. Barcelona, 2005: Icaria Editorial. Colección: Antrazyt.



Mayka Muñoz

CONVIENE, de vez en cuando, dar un pequeño sobresalto a esta memoria colectiva nuestra, tan desmemoriada. Conviene, de vez en cuando, traer a la actualidad a algunas páginas de la Historia, que no por silenciadas, escondidas y aplastadas, son menos ciertas. Es necesario, y no solo conveniente, recordar el pasado colectivo. Porque quien no conoce su Historia, quien no asume su pasado, vive sin raíces, vive sin conciencia. Por eso traemos a estas páginas la obra de Tomasa Cuevas y su empeño porque la voz de las mujeres represaliadas por la dictadura franquista no cayera en el olvido propiciado por el "pacto de silencio" de la Transición. Lo que pudiera ser políticamente acertado en un determinado contexto histórico no puede seguir siéndolo siempre, cuando este contexto ha sido superado, basándonos en espurios argumentos sobre "dejar a los muertos en paz".

Porque los muertos del bando nacional en la Guerra Civil tuvieron mucha paz durante los cuarenta años de régimen franquista. Pero para los que perdieron la guerra, para los que simplemente vivieron en las zonas del país que no se sublevaron contra el régimen republicano, o los que simplemente defendieron la legalidad democrática, vino después el horror, la represión, las torturas, la muerte, el exilio, el hambre y la pobreza. Y estos vivos y sus muertos no reposan en paz, muchos porque ni siquiera se sabe dónde están enterrados. Y no se puede construir un presente y futuro democráticos si no se rescata la memoria olvidada de vencidos y vencidas. Muchas mujeres que en primera persona, y como transmisoras de otras voces, fueron encarceladas durante la larga postguerra franquista, algunas de ellas simplemente por el hecho de ser madres, hermanas o mujeres de activistas políticos. También, creo que es importante destacarlo, por el hecho de ser mujeres. Porque la propaganda del régimen y, sobre todo de la Iglesia nacionalcatólica, demonizó siempre a las mujeres que bajo la República aspiraron a una mayor libertad personal y colectiva, a la educación, al trabajo fuera del hogar, a dejar de estar bajo la tutela de los varones. Mujeres como Tomasa Cuevas, que sufrieron en sus carnes la represión franquista, y que tuvieron la suficiente dignidad y entereza para legarnos sus testimonios para que las siguientes generaciones no olvidáramos.

La luchadora y presa del franquismo Tomasa Cuevas falleció en abril de 2007, a los 90 años de edad. **T**

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

Derechos sexuales y reproductivos

Los derechos sexuales y reproductivos han de ser conocidos, difundidos e interiorizados como derechos individuales y colectivos.

Sílvia Aldavert

LA CONDICIÓN social de mujeres y hombres está determinada por distintas situaciones y realidades que no actúan de forma independiente. Mientras reconocemos factores comunes en las vivencias femeninas y masculinas, existen otros aspectos que influyen de forma particular a las personas de uno u otro sexo. Aunque la generalizada desigualdad es un componente que dificulta y obstaculiza el desarrollo del conjunto de la sociedad, es evidente que las mayores restricciones en materia de opciones, oportunidades, participación, accesibilidad... las sufren las mujeres y, en la mayoría de casos, afectan a su salud y su calidad de vida.

La Asociación de Planificación Familiar de Cataluña y Baleares (APFCIB) es una de las entidades miembro de la Federación de Planificación Familiar Estatal (FPFE) y a la vez de la Federación de Planificación Familiar Internacional (IPPF). Las tres organizaciones tienen como objetivo prioritario trabajar a favor de la promoción y consolidación de los derechos sexuales y reproductivos y, es por ello, que los introducen como hilo conductor de toda la actividad relacionada con la vida y la salud de las mujeres.

Estos derechos están basados en una declaración de IPPF fundamentada en tratados y otros instrumentos esenciales de los derechos humanos internacionales. Así pues, se afirma que los derechos sexuales y reproductivos son derechos humanos relacionados con la sexualidad y que emanan de los derechos a la libertad, igualdad, privacidad, autonomía, integridad y dignidad de todas las personas.

Es de vital importancia difundirlos e interiorizarlos como derechos individuales a la par de colectivos en

que se han convertido.

1. *Derecho a la vida*, todas las personas tienen derecho a que se preserve su vida sin que ello se vea condicionado por el sexo, género, identidad de género, orientación sexual, comportamiento sexual, etc.
2. *Derecho a la igualdad*, a una protección legal igualitaria y a vivir libres de toda forma de discriminación basada en el sexo, la sexualidad o el género.
3. *Derecho a la participación*, todas las personas tienen derecho a la participación sin importar su sexo, sexualidad o género.
4. *Derecho a la libertad y seguridad*, decidir si se tienen relaciones sexuales o no, con quién y con qué frecuencia.
5. *Derecho a la privacidad*, todas las personas tienen derecho a la privacidad que es esencial para ejercer su autonomía sexual.
6. *Derecho a la información y educación*, todas las personas tienen derecho a la información y educación integral en materia de salud sexual.
7. *Derecho a optar contraer matrimonio o no y a formar y planificar una familia*, todas las personas deben poder decidir si casarse o no y si formar o no una familia cuándo y cómo quieran.
8. *Derecho a decidir si tener o no hijos e hijas*, todas las personas tienen derecho al acceso, elección y beneficios de los avances científicos en la elección de métodos de planificación familiar.
9. *Derecho a la salud y a los beneficios del avance científico*, el sector sanitario debe garantizar el acceso universal de la población al más alto nivel en los servicios referentes a la salud sexual y reproductiva.



Imagen de una campaña por la despenalización del aborto en México.

10. *Derecho a no ser sometida a torturas y maltratos*, todas las personas tienen derecho a ser protegidas de la violencia, la explotación sexual y los abusos sexuales.
11. *Derecho a la libertad de pensamiento*, todas las personas tienen derecho a ejercer su libertad de pensamiento en relación con sus ideas sobre la sexualidad.
12. *Derecho a la rendición de cuentas y reparación de daños* con medidas efectivas de tipo educativo, legislativo y judicial para asegurar y exigir que quienes tengan el deber de garantizar estos derechos sean responsabilizados de hacerlos cumplir.

Así pues, progresivamente los Estados y las instancias internacionales han ido asumiendo con mayor conciencia la desigualdad de género como una variable esencial en la definición de sus políticas públicas. Aunque así, todavía nos queda mucho camino por recorrer para que los derechos sexuales y reproductivos marquen las agendas políticas y se establezcan de forma transversal con un solo objetivo: mejorar la calidad de vida y el desarrollo de nuestra sociedad. **1**

Sílvia Aldavert (coordinacioprojectes@apfcib.org) forma parte de la Associació de Planificació Familiar de Catalunya i Balears (www.apfcib.org ó www.observatori.apfcib.org).

Seguimos teniendo un diferencial respecto a la población activa femenina vasca

Unai Sordo



Unai Sordo fotografiado por Blanca Mata.

POR CUESTIÓN de edad, me es bastante ajena la situación de las mujeres recluidas en el ámbito privado y al margen de la participación económica y social. Entre las generaciones nacidas en el filo de la democracia, las mujeres han crecido asumiendo un rol de autonomía personal y vital, lo que quizás nos hace perder de vista la trascendencia histórica del movimiento feminista y de su incorporación al mundo del trabajo en un porcentaje cada vez más alto.

Estas constataciones, sin embargo, están lejos de demostrar que la igualdad efectiva ha llegado a la sociedad en general y al ámbito laboral y sindical en particular.

Sin duda la situación de muchas mujeres en el empleo y en la sociedad tiene un perfil propio, y a la vez se entiende mejor en el contexto económico y social que atravesamos. La sobrecualificación, entre la formación adquirida y el trabajo realmente desempeñado por muchas mujeres, está relacionada con el modelo de desarrollo productivo de estos últimos lustros. Quizás una buena pregunta sería: ¿Se hubieran generado tantos servicios de baja calidad y malas condiciones de trabajo si la ocupación previsible de los mismos no hubiera correspondido a mujeres?

Por otro lado, sigue siendo clara la dificultad añadida para desarrollar trayectorias laborales en condiciones de igualdad con los hombres. El *cocktail* compuesto por la peor calidad de muchos puestos de trabajo feminizados, la falta de infraestructuras sociales para determinados momentos en la vida de las personas y cierto *tardomachismo* latente empujan a mujeres a salir del mercado laboral, o desde luego, suponen un serio *handicap* a la hora de acceder a responsabilidades.

Entre todas las reivindicaciones que tiene el sindicato, probablemente, algunas de las más complejas sean las referidas a las cuestiones de igualdad de género. Complejas porque aluden a cambios de carácter económico, de modelo de desarrollo (no se puede admitir ecuaciones más o menos implícitas entre trabajo poco cualificado, servicios -normalmente a las personas- y segregación ocupacional). Complejas porque requieren de una actuación sindical de carácter integral, desde las prioridades en la negociación colectiva, hasta los instrumentos del diálogo social. Y complejas también porque supone romper inercias en las que los componentes de tipo cultural no son menores. Por tanto la acción sindical es clave. Pero también hay

que tener en cuenta la sensibilización, la concienciación de que hay que eliminar situaciones de discriminación y clichés.

El sindicato tiene un potencial sin explotar en las mujeres: a través de su incorporación a responsabilidades sindicales de forma más generalizada, de su presencia en candidaturas electorales, en mesas de negociación...

Con seguridad, algún círculo vicioso habrá que romper: desde las prioridades en las negociaciones, a los horarios y duración de ciertas reuniones. También en casa tenemos que trabajar...

En Euskadi, pese a un incremento significativo en el porcentaje de afiliadas y delegadas, seguimos teniendo un diferencial respecto a la población activa femenina vasca. Su mayor temporalidad y rotación en el empleo, lejos de ser una explicación, debe ser un acicate para seguir trabajando por un sindicato que, cada vez más, sea de mujeres y hombres. **T**

Unai Sordo (ccoo-euskadi@euskadi.ccoo.es) es secretario general de Comisiones Obreras de Euskadi.



SUBVENCIONADA POR EL



MINISTERIO
DE IGUALDAD

SECRETARÍA
GENERAL
DE POLÍTICAS
DE IGUALDAD

INSTITUTO
DE LA MUJER

Trabajadora

SECRETARÍA CONFEDERAL DE LA MUJER DE CC.OO.

www.ccoo.es/mujeres

e-mail: trabajadora@cco.es