Trabajadora

número 20. IV época. junio de 2006 — secretaría confederal de la mujer CC.OO.

Acuerdo para el Crecimiento Económico y del Empleo

Entrevista a Teresa Pérez del Río

informe / Tensiones entre empleo y familia

Trabajadora
CC.OO.
número 20. junio de 2006. IV época

Edita
Secretaría Confederal de la Mujer de CC.OO.

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

Responsable
Carmen Bravo Sueskun

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

Realización
Carmen Briz

Colaboradoras y colaboradores en este número
María José Pulido, Mª Luz Benedicto, Yolanda del Castillo, Lola Liceras, José Luis Arroyo, María Antonia Martos, José María Fernández Villalta, Lola Morillo, Carme Catalán, Marisol Pardo, Elena Eva Reynaga, Belén Morales, Bernarda García y Dolores Romano.

Fotografías en este número
Cecilia Scaffo, Álvaro Pulido, Beatriz Redón, Román Alonso y Víctor Otero.

Tirada
38.200 ejemplares

Diseño y fotomecánica
IO sistemas de comunicación

Imprime
Mateu Press, S.A.

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

IMPRESO EN PAPEL RECICLADO

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

Derechos e igualdad

La Federación Estatal de Construcción, Madera y Afines de Comisiones Obreras (www.fecoma.es) elaboró un tríptico con motivo del 8 de Marzo de 2006, en el Día Internacional de la Mujer, donde informaba de la necesidad de avanzar en los derechos para las mujeres para conseguir la igualdad. Recogemos algunas de las ideas que aparecen en el mismo.

Obra del pintor francés Fernand Léger (1881-1955).

En los sectores del ámbito de FECOMA-CC.OO. la baja representación de las mujeres es mucho más significativa. En el sector de la madera de cada 100 personas que trabajan, 83 son hombres y 17 mujeres; y en la construcción es todavía inferior, de cada 100 personas, 95 son hombres y sólo 5 mujeres. No obstante, las mujeres que trabajan en el sector de la construcción también han hecho su trágica aportación a las sangrantes cifras de siniestros mortales en 2005: el 30 de septiembre fallecía en unas obras de Valladolid Vanesa S. R., de 22 años, por caída en altura desde un andamio.

(…) Igualmente, continuaremos favoreciendo proyectos formativos específicos en todos nuestros sectores, como el impartido últimamente en Madrid para mujeres ferrallistas y los desarrollados para el trabajo de gruistas; o los planes de prevención de riesgos laborales específicos para mujeres de los sectores del azulejo y cerámica, como el proyecto Azulilla realizado en el País Valenciano, así como otros temas relacionados con los sectores de la madera, el mueble, etc… T

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: **mujeres@ccoo.es** (es formato pdf y ocupa alrededor de 2 MB)

sumario

página 6/ **POR AQUÍ**
Planes y publicaciones

página 8/ **EMPLEO**
Acuerdo para el Crecimiento Económico y del Empleo, de Lola Liceras.
Plan Concilia, de Pilar Morales.

página 10/ **ENTREVISTA**
Entrevista con Teresa Pérez del Río, de Carmen Briz.

página 13/ **¿LOS MEJORES AÑOS DE NUESTRA VIDA?**
Acabar con la desigualdad,
de José Luis Arroyo.

página 14/ **PUBLICACIONES Y LIBROS**
Colaboraciones de Susana Brunel, María Antonia Martos y José María Fernández Villalta.

página 15/ **INFORME**
La articulación entre el ámbito laboral y familiar en España,
de Lola Morillo.

página 21/ **CIBERFEMINISTAS**
Observatorio de Salud y Mujer, de Carme Catalán.

página 22/ **POR EL MUNDO**
Encuentro Mujeres por un mundo mejor (Mozambique),
de Marisol Pardo.

página 23/ **INVESTIGACIÓN**
La judicialización de los derechos,
de Pilar Morales.

página 25/ **SOCIEDAD**
Lo que tenemos en común,
de Elena Eva Reynaga.
Manifiesto de las trabajadoras del sexo en Europa,
de Belén Morales.
No mirar hacia otro lado,
de Bernarda García.

página 28/ **GUÍA PARA NO PERDERSE**
Diane Arbus, Explicar la violencia, En tierra de hombres y Entre Penélope y Mesalina.
Colaboraciones de *Treballadora*, María Antonia Martínez, Belén Morales y Amaia Otaegui.

página 30/ **salud**
Riesgo químico,
de Dolores Romano.

página 31/ **UN SINDICATO DE HOMBRES Y MUJERES**
Adaptar la sociedad a la percepción de las mujeres, de Mari Luz Benedicto.

Silvia Plana nació en Burgos en 1961 aunque ha vivido en diferentes ciudades, actualmente, en Valladolid. Es autodidacta y, con regularidad, acude a cursos en academias o estudios de pintores. Ilustró el relato *Drina y Gor*, de Anastasio Fernández San José, para la colección de cuentos *La osa mayor*, que edita la Diputación de Valladolid.

Le gusta el impresionismo y el surrealismo, la intensa vida y obra de Frida Kahlo y todo arte que, con su color y forma, le transmitan armonía o le surgieran un sentimiento…

Comenzó a pintar sus "gorditas felices" antes de conocer la obra de Botero y, por ello, dejó de hacerlo durante un tiempo, pero, dice: *"Las gorditas me llaman con insistencia, ellas pueden contar muchas cosas, son siempre sinceras y sensuales y de sus manos pueden surgir, sin esfuerzo, cosas fecundas: cuidados, consuelo, acciones, gestos… y un postre…"*.

Si deseas contactar con ella puedes hacerlo a través del siguiente e-mail: silviaplana@ono.com.

Intimo

Espera

Autorretrato, (1987), de la pintora uruguaya María Cecilia Scaffo (ceciliascaffo@yahoo.com.ar).

"Las medidas destinadas a erradicar el tráfico y la prostitución forzosa deben estar explícitamente asociadas al respeto de la dignidad y los derechos humanos, el derecho de las personas al trabajo y a poder organizarse".

Mejorar las condiciones

HA TRANSCURRIDO un año desde que la Secretaría Confederal de la Mujer de CC.OO. organizara una jornada de debate en demanda de derechos para las trabajadoras y los trabajadores del sexo (1), fruto del interés por ahondar en el conocimiento de posibles modelos de intervención sobre el mundo de la prostitución. En esta publicación, hace ahora diez años, nos hacíamos eco de las demandas de este colectivo mediante la entrevista que se realizó a una mujer, Mónica, que ejercía la prostitución y manifestaba su deseo de que llegase un día en que la gente no les mirase de manera diferente por ejercer ese trabajo, porque ellas se diferenciaban poco de las otras personas, ya que cada una hace su trabajo y éste a ella le había permitido tener hijos, cuidarles y educarles (2). Ha habido otras ocasiones en las que *Trabajadora* ha recogido las reivindicaciones de las trabajadoras del sexo, como en el caso de la primera manifestación que se realizaba en Madrid en la que las prostitutas demandaron su derecho a la autodeterminación como trabajadoras, hartas de que se les tratase como víctimas o pobres mujeres y lo hicieron bajo el lema: "*Ni víctimas, ni esclavas: nosotras decidimos*" (3).

Las secretarías de la Mujer de CC.OO. en este último año han organizado diferentes jornadas y han participado en foros de debate europeos, siguiendo con el objetivo de buscar un consenso que supere las diferencias discursivas e ideológicas y se aborden las propuestas de intervención que demandan las mujeres que ejercen la prostitución para evitar así el riesgo más grave: no hacer nada y condenar indefinidamente a la situación de explotación y degradación a miles de mujeres en nuestro país.

Durante este último año el debate en torno a la prostitución en España se ha reavivado intensamente, quizá propiciado por el hecho de que un sindicato de clase y sociopolítico como CC.OO., por primera vez en nuestro país en la época democrática, demandase de la sociedad la toma en consideración de la reivindicación de derechos para mujeres y hombres que ejercen la prostitución.

Este debate ha alcanzado a los representantes políticos en el Congreso de los Diputados de la Comisión Mixta de Derechos de la Mujer que han abierto, una vez más, una serie de consultas con organizaciones sociales y sindicales en torno a este problema. En otras ocasiones estas consultas no han llegado a ninguna conclusión, ni tampoco los partidos políticos han promovido iniciativas legislativas en favor de las demandas de las personas que ejercen la prostitución. Sería de esperar que en esta ocasión sí se adoptasen las medidas legislativas necesarias para eliminar el tráfico de mujeres y niños; proteger de manera adecuada a las víctimas y reconocer los Derechos Humanos y del Trabajo a las trabajadoras y trabajadoras del sexo.

Estos tres principios básicos son recogidos en una propuesta de resolución hecha por la Confederación Europea de Sindicatos (CES) en la última reunión del Comité de Mujeres el pasado 26 de abril en Bruselas.

La prestación de servicios sexuales existe bajo diferentes formas en la Unión Europea y está sujeta a un gran número de leyes. En la mayor parte de los países, las personas que los prestan son apenas consideradas como sujetos de derechos, funcionan dentro de la economía sumergida y son tratadas como ciudadanos excluidos o de segunda clase. Ello les hace muy vulnerables a la explotación, a la violencia y gozan de escasa protección.

La jurisdicción europea (4) ha reconocido la prestación de servicios sexuales como una actividad económica y, por ello, debe considerarse una actividad laboral; una actividad obviamente condicionada por situaciones personales, sociales, culturales, etcétera, derivadas en muchas ocasiones, de situaciones y contextos de pobreza y de ausencia de perspectivas económicas. Esto no es óbice, para que dicha actividad no alcance el reconocimiento de prestación de servicios con una regulación de derechos y obligaciones, similar a cualquier otra actividad económica.

Esta situación no obsta para que la propuesta se enmarque dentro de políticas que procuren a estas personas, tanto dentro como fuera de la UE, más y mejores oportunidades profesionales, así como estrategias más eficaces para combatir la pobreza y políticas de migración más viables, sin las cuales no podrá lograrse el objetivo de evitar el tráfico de mujeres y niños con fines de explotación sexual.

En nuestro país la prostitución no está penalizada, ni regulada, por lo que ninguna persona –en su mayoría migrantes- que realice esta actividad, puede conseguir un visado de trabajo o un permiso de residencia como trabajador o trabajadora sexual. Esta situación de "alegalidad" las convierte en personas sujetas a condiciones de vulnerabilidad extrema, al no tener reconocidos derechos como ciudadanos y como trabajadores.

Es difícil discutir y adoptar medidas sobre políticas y soluciones a este problema, pero es evidente que hay que abordarlas con decisión y para ello es necesario tener en cuenta las propuestas que hoy plantean diferentes colectivos de mujeres que ejercen la prostitución con el fin de mejorar sus condiciones de vida y de trabajo y sus demandas de protección frente al tráfico de personas con fines de explotación sexual.

de trabajo

La Secretaría Confederal de la Mujer de CC.OO., como sindicato de clase aborda la realidad de la prostitución en relación con los derechos humanos, con la libertad de asociación y con los derechos sindicales, que son exactamente aquellos derechos que permitan a las trabajadoras y los trabajadores realizar cualquier trabajo bajo cualquier circunstancia, a organizarse y luchar contra la explotación y la falta de libertades, y para la mejora de sus condiciones de vida y trabajo. Además, aboga por: evitar el tráfico de personas, la prostitución forzosa y la esclavitud sexual, particularmente de los niños; proteger de forma adecuada a las víctimas de tráfico sexual y reconocer los derechos de las personas que prestan servicios sexuales de forma voluntaria (5). T

(1) Jornada *Derechos de Ciudadanía para Trabajadoras y Trabajadores del Sexo*. Consejo Económico y Social (CES), 26 de mayo de 2005. Más información en el artículo "Derechos de ciudadanía", de Belén Morales, publicado en *Trabajadora*, n. 16 (junio de 2005).

(2) Entrevistas a Mónica y Concha García, representantes de Hetaira, colectivo en defensa de los derechos de las prostitutas, abril de 1996.

(3) Entrevista a Cristina Garaizabal, del colectivo Hetaira, publicada ***Trabajadora***, n. 4 (junio de 2002).

(4) La sentencia dictada en 2001 por el Tribunal de Justicia de Luxemburgo reconoce que la prostitución es una actividad económica legítima.

(5) Más información en la Resolución adoptada por la Comisión Ejecutiva Confederal de CC.OO. sobre tráfico de mujeres y prostitución el pasado día 6 de junio de 2006, en: http//www.ccoo.es/mujeres.

Nuevas leyes

EL PASADO mes de mayo concluía un largo período de más de un año de negociaciones entre el Gobierno, la patronal y los sindicatos en torno a una serie de acuerdos que se verán transformados en norma legal mediante nuevas leyes como la Ley de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas Dependientes (*ley de dependencia*), la Ley Orgánica de Igualdad entre Mujeres y Hombres (*ley de igualdad*) y también reformas en materia laboral, como el Acuerdo de Empleo para actual contra el fraude y promover la contratación indefinida, o las medidas sobre el sistema de pensiones y Seguridad Social, formación y salud laboral.

El compromiso y esfuerzo con la negociación de todas estas materias para la mejora del mercado de trabajo, la igualdad entre mujeres y hombres, la protección social, la seguridad y salud en el trabajo, la formación y el derecho a la atención a las personas en situación de dependencia se ha visto compensado con acuerdos en todas ellas, sin embargo los acuerdos o las normas por sí mismas no alcanzan los objetivos que se pretenden. Ahora el reto que se plantea es su desarrollo y aplicación en cada uno de los campos a los que afectan los diferentes acuerdos.

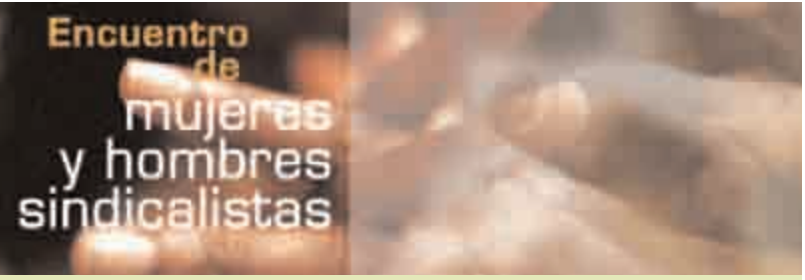
La creación del Sistema Nacional de Dependencia deberá garantizar la oferta de servicios suficientes y de calidad para un adecuado cuidado de las personas. Además favorecerá que las mujeres que hoy no pueden acceder al mercado de trabajo, por encontrarse realizando las tareas de cuidados de estas personas, puedan hacerlo. El sindicato estará vigilante para que el empleo que genere este nuevo servicio sea de calidad y con la formación adecuada al desempeño profesional que requiere la atención y cuidados a las personas en situación de dependencia.

El Acuerdo de Empleo habrá de tener efectos positivos para quienes tienen un contrato temporal. Son las mujeres las que soportan las mayores tasas de temporalidad, habrán de ser las que más se beneficien de las medidas acordadas para actuar contra el fraude y los abusos en la contratación y serán ellas las que mejoren su situación en el mercado de trabajo, mediante la promoción de la contratación indefinida y la conversión en fijo del empleo temporal.

En la mesa de Seguridad Social se ha abordado una demanda histórica de CC.OO.: la incorporación al régimen general de la Seguridad Social del Régimen Especial de Empleados de Hogar. Esta reivindicación, insistentemente reclamada, se ha conseguido por el esfuerzo realizado desde las trabajadoras del sector y el sindicato. La incorporación al Régimen General de la Seguridad Social viene a restituir una discriminación en materia de protección social que han sufrido durante largos años. Ahora tenemos por delante la tarea de desarrollar acciones en favor de un empleo de calidad, con derechos de negociación de las condiciones laborales y de representación de estas trabajadoras y trabajadores para que este sector de servicios no sea un subsector de empleo con peores condiciones que la del conjunto.

El anteproyecto de Ley Orgánica de Igualdad entre Mujeres y Hombres fue aprobado sin contemplar algunas de las propuestas que CC.OO. había planteado, por lo que se seguirá intentando durante el trámite parlamentario. Entre otras: la ampliación a cuatro semanas el permiso de paternidad, la eliminación del requisito de cotización para la prestación por maternidad durante las seis semanas de descanso obligatorio y que las medidas que contempla el anteproyecto para el personal laboral también sean de aplicación para el personal de la Función Pública.

CC.OO. apuesta por abordar en todas las mesas de negociación colectiva las medidas y planes de igualdad, y este compromiso ha de reflejarse en la acción sindical en la empresa para que las condiciones laborales sean iguales y no discriminatorias en el acceso, en la formación o promoción, en las retribuciones y en el desempeño de las responsabilidades familiares y en la promoción de condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. T



LOS PASADOS días 7 y 8 de Junio se celebró en la Escuela Sindical Muñiz Zapico, el *II Encuentro de Mujeres y Hombres Sindicalistas*, bajo el título *Planes de igualdad y negociación colectiva*, organizado conjuntamente por las **secretarías confederales de la Mujer y de Acción Sindical**, con el objetivo central de difundir y promover el debate de las distintas medidas que recoge el Anteproyecto de Ley Orgánica de Igualdad entre Mujeres y Hombres, aprobado en Consejo de Ministros del pasado 3 de marzo de 2006.

Con este encuentro se pretendía impulsar y reforzar el desarrollo de las políticas de igualdad en el sindicato, ante la oportunidad que abre la elaboración de una ley que presta especial atención a la prevención y eliminación de conductas discriminatorias, avanza en la garantía de los derechos constitucionales de igualdad y no discriminación por razón de sexo y contempla como novedad, el "deber de negociar" medidas y en su caso planes de igualdad en las empresas, en el marco de la negociación colectiva.

Otro de los objetivos del encuentro era la puesta en común desde ambas secretarías, estrategias para avanzar en la transversalidad de las políticas de género y conseguir una mayor eficacia en el logro de los objetivos y criterios en materia de igualdad que ya se vienen adoptando.

Destacamos las intervenciones de Carmen Bravo Sueskun, Lola Liceras e Ignacio Fernández Toxo, responsables confederales de Mujer, Empleo y Acción Sindical, respectivamente; de Eva Silván y Eva Urbano, abogadas del Gabinete Jurídico Confederal que realizaron un interesante, didáctico y exhaustivo análisis de los cambios normativos en el ámbito laboral y de seguridad que supondrá la futura ley de igualdad.

Desde el ámbito académico contamos con Teresa Pérez del Río, catedrática de Derecho del Trabajo y Seguridad Social y experta en igualdad, que nos introdujo de forma precisa a los conceptos, contenidos y metodología para la elaboración de los planes de igualdad que la ley contempla, y con Ricardo Escudero, catedrático de Derecho del Trabajo que presentó una prolijo análisis de las novedades del anteproyecto de ley, desde la perspectiva de la negociación colectiva, para abordar los problemas que puedan suscitar las materias tratadas, el sentido y alcance de las mismas, identificando las pautas que pueden adoptarse a partir de la aprobación de dicha ley.

El encuentro fue seguido con gran interés y contó con una asistencia importante, si bien no se cubrieron los objetivos previstos respecto a la asistencia masculina, aspecto fundamental, si queremos impregnar al conjunto del sindicato de la necesaria formación y sensibilización en materia de igualdad de oportunidades imprescindibles para abordar los retos sindicales que la futura ley de igualdad plantea. T

por aquí

Planes y publicaci

MARÍA José Pulido, responsable de la **Secretaría de la Mujer de Comisiones Obreras de Extremadura**, se ha convertido en la primera mujer presidenta del Consejo de Relaciones Laborales de esta comunidad autónoma. Creado en 1998, este organismo presidido hasta el momento por varones, tiene como finalidades fundamentales las de analizar y fomentar la negociación colectiva.

María José Pulido, fotografía de Álvaro Pulido.

María José Pulido ocupará durante un año la presidencia del Consejo y del Servicio de Mediación y Arbitraje, sustituyendo a Pedro Rosado, representante de la Confederación Regional Empresarial Extremeña (CREEX). Como presidenta será la principal responsable de coordinar el trabajo que se lleve a cabo en este periodo.

Entre las prioridades que se ha marcado para este año están las de relanzar la negociación colectiva, ampliando el número de acuerdos entre las empresas y los sindicatos y dando más valor a los convenios colectivos entre el empresariado y las plantillas para que se con-

Con informaciones de Susana Brunel, María José Pulido,

ciencien de que éstos son una piedra angular de las relaciones laborales.

Igualmente, impulsará la elaboración de estudios para conocer la situación de los convenios colectivos en cuanto a cláusulas de igualdad.

El Consejo de Relaciones Laborales de Extremadura (donde hay dos representantes de CC.OO, dos de UGT, y cuatro de la CREEX), tiene entre sus cometidos la realización de estudios e investigaciones sobre la realidad de la negociación colectiva, apoyándose en un observatorio permanente que ofrece periódicamente información y datos sobre los acuerdos firmados. T

MUJERES *en la sombra*, con este título la revista de la **Federación Estatal de Pensionistas y Jubilados de Comisiones Obreras** presenta el testimonio de cinco mujeres, trabajadoras, luchadoras y solidarias. Mujeres que, además, fueron el soporte personal y familiar, como esposas o compañeras de vida de hombres que a través de su militancia política o sindical alcanzaron un importante reconocimiento público dentro y fuera de las organizaciones en que militaron. Ellas son Josefina Samper, Mercedes Pérez, Lali del Pozo, María Muñoz y Carmen Rodríguez. Mujeres que, con muchos años

iones

EL DÍA 5 de abril la **Secretaría de la Mujer y Sector Justicia de Comisiones Obreras de Aragón**, con la colaboración del Grupo de Mujeres Hilos Dorados celebró la jornada *Violencia de género: 83 razones en Teruel ¿Cómo se aplica la ley?*, que contó con la presencia, entre otros profesionales, de: Carmen Bravo, responsable de la Secretaría Confederal de la Mujer; la abogada Eva Silván y la cantante y presidenta de la Plataforma de Mujeres Artistas contra la Violencia de Género Cristina del Valle. Se realizó en el Salón de Actos de la Cámara de Comercio.

Cristina del Valle, Mari Luz Benedicto y Carmen Bravo, fotografía de Beatriz Redón.

En la provincia de Teruel ha aumentado el número de denuncias presentadas en los juzgados desde la entrada en vigor de la ley hasta finales de 2005. En total se han registrado 83 denuncias en la provincia (49 en Teruel, 21 en Alcañiz y 13 en Calamocha), de ahí el título de la jornada.

Salieron las siguientes conclusiones: existe aún un desconocimiento de la ley; la necesidad de incrementar la dotación presupuestaria para poder llevar a cabo los propósitos de la misma; falta de coordinación entre entidades lo que implica una derivación judicial excesiva; ante la falta de una planificación adecuada, la implicación y buena voluntad de los profesionales son determinantes para la calidad de los servicios prestados desde las administraciones (en este sentido, se propone la figura de un "tutor" que acompañe a las víctimas a lo largo del proceso); y, finalmente, en Teruel no se ha creado un juzgado específico para la violencia de género, ni existen recursos humanos y medios físicos adecuados y precisos. Tampoco existe un equipo de valoración integral para la provincia, siendo atendido desde Zaragoza tan sólo una vez al mes, algo que resulta totalmente insuficiente para las necesidades de la población turolense. T

Mari Luz Benedicto, Rita Moreno Preciado y Yolanda Castillo.

Portada del número 38 de la *Revista de Orientación e Información* .

de trabajo, de penalidades, de luchas, a sus espaldas, han permanecido, sin embargo, en la sombra, siempre presentes, pero insuficientemente reconocidas. Cinco mujeres que, como muchas otras, merecen ser recordadas con sus nombres y apellidos y valoradas por lo que hicieron y hacen. La entrevista, que recoge sus vivencias, se enmarca en un número especial que, con motivo del Día Internacional de la Mujer, aborda diversos temas de interés para las mujeres; en particular, para las mayores. T

EL 4 de mayo se celebró en Santander la jornada *Drogodependencias en el ámbito laboral: con perspectiva de género*, organizada por el **Departamento de Drogodependencias de CC.OO.** en colaboración con la **Secretaría de la Mujer de Cantabria.**

Partiendo de la práctica cotidiana se observa que los problemas que afectan a las drogodependientes difieren del modelo habitual construido en función de la experiencia de los hombres. La mayor parte de las investigaciones y tratamientos parten de unos planteamientos evidentemente androcéntricos. Es decir, nos enfrentamos a diferencias de consumo, de modos de uso de las sustancias, motivaciones, estigmas sociales, dificultades de adaptación a unos programas preventivos , de tratamiento y reinserción que no se han creado pensando en las personas afectadas sino en otras que se toman de forma genérica como patrón.

Fotografía de Román Alonso.

Comisiones Obreras de Cantabria considera imprescindible abordar, desde la perspectiva de género, las situaciones a las que se enfrentan las mujeres en relación a las drogas y, en concreto, en el ámbito de las relaciones laborales. Esta jornada pretendía abrir algunas vías de reflexión, a nivel sindical, que posibiliten el abordaje específico de un problema que afecta a una parte significativa de la población.

La presentación corrió a cargo de Yolanda Castillo (responsable de la Secretaría de la Mujer de Cantabria y directora del Centro de Atención Integral a Drogodependientes de Cantabria), Rosario Quintana (consejera de Sanidad y Servicios Sociales del Gobierno de Cantabria) y Ana Isabel Méndez (directora general de la Mujer del Gobierno de Cantabria).

Nuria Romo (doctora en antropología social y profesora de la Universidad de Granada) presentó la ponencia: ***La perspectiva de género y el uso de drogas: rechazando la ilegalidad y mostrando el malestar***; Pilar Blanco (Médica del Instituto Spiral) afrontó el problema del consumo de sustancias legales y los tratamientos específicos para mujeres; María de la Villa del Moral (doctora en psicología y profesora de Psicología Social en la Universidad de Oviedo) realizó un análisis psicosocial de las dependencias sentimentales; por último, María Torvisco (del Departamento Confederal de Drogodependencias de CC.OO.) elaboró las conclusiones desde un planteamiento sindical. Julio López (de la Secretaría de Salud Laboral, Drogodependencias y Medio Ambiente de CC.OO. en Castilla La Mancha) y Laura Arroyo (responsable de la Secretaría de la Mujer y Juventud de CC.OO. en Castilla La Mancha) clausuraron la jornada. T

Acuerdo de Empleo

Lola Liceras

CON LA FIRMA del Acuerdo para el Crecimiento y el Empleo entre las organizaciones sindicales UGT y CC.OO., las empresariales y el Gobierno, el pasado día 9 de mayo, se cierra otro de los compromisos del proceso de diálogo social.

El acuerdo laboral, junto a los otros dos ya acordados anteriormente -para la creación del sistema nacional de atención a las personas con dependencia y para la igualdad entre mujeres y hombres-, tienen mucha importancia para las trabajadoras de nuestro país y son complementarios entre sí. CC.OO está especialmente satisfecho por haber impulsado y trabajado para conseguir las medidas que contienen.

Cuando empezó la negociación sobre empleo el sindicato defendía tres cuestiones básicas, que hoy, después de conseguido el acuerdo, debemos seguir sosteniendo. La primera es que es tan importante mejorar la estabilidad del empleo como conseguir la igualdad laboral, porque los grandes problemas del mercado de trabajo están concentrados entre las mujeres.

La segunda idea es que la mejora de la calidad del empleo no depende sólo de las reformas de las normas laborales, sino de un cambio del modelo productivo, porque si sólo crecemos en sectores como la construcción o los servicios más intensivos, en mano de obra "barata", es imposible ganar en estabilidad.

La tercera cuestión es que las reformas laborales no pueden poner en cuestión las reglas básicas de la contratación y del despido, como han pretendido en esta negociación la patronal y el propio Gobierno. No hay atajos ni soluciones "mágicas" para reducir la temporalidad, y menos eliminando los requisitos que permiten proteger a las trabajadoras y trabajadores desde la intervención del sindicato, de la autoridad laboral y de la tutela judicial.

Las medidas acordadas se resumen en tres objetivos: primero, impulsar la contratación indefinida y la conversión de empleo temporal en fijo. Para ello se abre la posibilidad de que los contratos temporales puedan transformarse en indefinidos de fomento del empleo hasta el 31 de diciembre de 2007, y se mantiene el programa general de bonificaciones para la contratación indefinida inicial de las mujeres, la gente joven, las personas con más de 6 meses en el paro, quienes tienen más de 45 años o las personas con discapacidad. (1)

Segundo, promover la utilización adecuada de la contratación y evitar el fraude y los abusos. La medida más significativa es la que establece un límite al encadenamiento de contratos temporales de la misma persona en la misma empresa, aunque sea contratada mediante Empresas de Trabajo Temporal (ETTs). (2)

Además se han establecido medidas para evitar los abusos en las empresas contratistas y subcontratistas. Así, se define en el Estatuto de los Trabajadores lo que se debe entender por cesión ilegal de mano de obra, para poner freno a las empresas multiservicios que actúan como falsas ETTs, y se establecen nuevas obligaciones para las empresas que comparten un mismo centro de trabajo. También se establecen nuevos dere-

Plan Concilia

Pilar Morales

LA SECRETARÍA de Políticas de Género de la Federación de Servicios y Administraciones Públicas de Madrid realiza una campaña de difusión del Plan Concilia, una herramienta de trabajo para intentar conciliar vida laboral y personal y que fue firmado por la Administración y los sindicatos mayoritarios el 7 de diciembre de 2005. El plan afecta a todo el personal de la Administración General del Estado (AGE), más de 500.000 personas de las que el 50,3% son mujeres.

Comisiones Obreras ha planteado en numerosas ocasiones que la conciliación de la vida laboral y personal no es un problema que se debe adjudicar en exclusiva a las trabajadoras, pero lo cierto es que a día de hoy el 98% de los permisos por maternidad lo piden las madres, así como el 96% de las excedencias por cuidado de hijos e hijas. Quizá esos datos nos permitan comprender que menos del 10% de las mujeres que trabajan para la Administración pertenezcan al Grupo A.

La Secretaría de Políticas de Género de la Federación de Servicios y Administraciones Públicas

chos para coordinar la actividad sindical entre la empresa principal y las contratistas.

Y como de nada vale tener buenas normas laborales si después las empresas las incumplen sistemáticamente, en la negociación CC.OO. ha defendido que el Gobierno refuerce la Inspección de Trabajo para que haya un control externo que actúe de oficio, incluso sin esperar a que la

persona que tiene un contrato fraudulento denuncie, ya que le va en ello su puesto de trabajo. Hay un compromiso para ampliar progresivamente la plantilla de inspectores y subinspectores, así como para crear un órgano de participación donde los sindicatos seamos consultados sobre la planificación de actuaciones y campañas de inspección. (3)

Y, tercero, proteger ante la falta de empleo. Porque mientras que no se cree el empleo suficiente para acabar con el paro, especialmente en el caso de las mujeres, es imprescindible asegurar las prestaciones por desempleo, así como mejorar las prestaciones de las personas que se ven obligadas a cobrar del Fondo de Garantía Salarial (Fogasa) cuando sus empresas son insolventes, tanto los salarios como las indemnizaciones por despido. Además se reforzarán las políticas activas de empleo.

Y una vez que todas estas medidas sean ley, CC.OO. trabajará intensamente, en cada empresa y en cada sector, para que se cumplan. (4) T

Lola Liceras (lliceras@ccoo.es) es la responsable de la Secretaría Confederal de Empleo de Comisiones Obreras.

(1) Habrá un plan extraordinario de incentivos económicos para las empresas que conviertan a indefinidos los contratos temporales que estén vigentes a la entrada en vigor de la nueva norma.

(2) La persona que esté en una misma empresa ocupando el mismo puesto de trabajo durante más de 24 meses en un periodo de 30 meses, con dos o más contratos temporales (cuentan los eventuales por circunstancias de la producción y los de obra o servicio), pasará a ser fija.

(3) La empresa principal tendrá un Libro de Registro con los datos de todas las contratas y subcontratas que comparten el mismo centro de trabajo.
Si en las empresas contratistas no hubiera representación sindical, sus trabajadoras y trabajadores podrán ser atendidos por los representantes sindicales de la empresa principal en todas las cuestiones relativas a la prestación de su trabajo.
Existirá el derecho de reunión entre los representantes sindicales de la empresa principal y de los de las contratas y subcontratas a efectos de coordinar su actividad sindical en beneficio del conjunto de los trabajadores y trabajadoras que conviven en el mismo centro de trabajo.
En el año 2008 deberá haber 182 nuevos inspectores y 169 subinspectores más.

(4) Las personas desempleadas mayores de 45 años tendrán derecho a un subsidio de 6 meses aunque carezcan de responsabilidades familiares y la prestación contributiva agotada sea inferior a un año.
Se posibilita el acceso a este subsidio de los trabajadores y trabajadoras fijos discontinuos cuando pierden su empleo.
Se facilita a los fijos discontinuos que puedan optar entre una prestación contributiva de desempleo no agotada y un nuevo derecho generado, sin que pierdan las cotizaciones intermedias si optaran por la primera
Los salarios que debe abonar el Fogasa se calcularán con un tope máximo de 3 veces el salario mínimo interprofesional (ahora era el duplo), de 150 días (ahora eran 120 días) e incluyendo la parte proporcional de las pagas extra, que hasta ahora no se tenían en cuenta.
Las indemnizaciones reconocidas por el Fogasa tendrán como tope 3 veces el salario mínimo interprofesional (ahora era el duplo), sobre 30 días de salario por año de servicio (ahora eran 25 días), y se incluyen las indemnizaciones por finalización de los contratos temporales, que hasta ahora no se pagaban.

(FSAP) de Madrid ha elaborado un tríptico informativo en el que se explican los derechos reconocidos en el documento firmado para empleadas y empleados públicos de la Administración General del Estado (AGE) y se compara con la situación previa a la firma de este acuerdo. Las trabajadoras y trabajadores de la AGE no han estado ajenos a las reivindicaciones para mejorar la conciliación de la vida familiar y personal, teniendo que judicializar en ocasiones sus peticiones, ahora el Plan Concilia reconoce esas reivindicaciones y mejora otras que ya estaban recogidas con anterioridad.

Algunas de estas nuevas medidas son: reconocimiento de flexibilidad de 2 horas diarias para el personal que tenga hijos o hijas con discapacidad física o psíquica y derecho a ausentarse del puesto de trabajo por el tiempo imprescindible para acudir a reuniones en los centros especiales de atención; reducción de hasta el 50% de la jornada para atender al cuidado de un familiar que esté muy grave, por el plazo de 1 mes; y permiso de 10 días por nacimiento, acogimiento o adopción para el padre que podrá acumularse al periodo de vacaciones, al permiso de lactancia, paternidad y maternidad.

Un capítulo aparte merece la atención a las víctimas de violencia de género, con quienes Comisiones Obreras tiene diferentes ámbitos de actuación y que el Plan Concilia también recoge, como por ejemplo, la posibilidad de traslado y excedencia. Sería bueno poder extender este tipo de medidas a más convenios colectivos para seguir avanzando en el camino de la igualdad real entre mujeres y hombres. T

Pilar Morales es la responsable de la Secretaría de la Mujer de la USMR de CC.OO.

"La *ley de igualdad* cubre lagunas"

Catedrática de Derecho del Trabajo en la Universidad de Cádiz, Teresa Pérez del Río lleva prácticamente toda su vida profesional vinculada a las discriminaciones de género en el mercado laboral. La puesta en marcha de los planes de igualdad en las empresas ha sido el objeto de esta entrevista.

Carmen Briz

TERESA Pérez del Río nace en Salamanca en 1954 y en esa misma ciudad se doctora en Derecho. Pertenece a ese grupo de mujeres que opta por investigar sobre aspectos relacionados con el género, "cosas de mujeres", sin importancia científica en la Universidad, una institución, bajo su punto de vista: "*Anclada en el pasado*". El tema de su tesis doctoral, *La discriminación por razón de sexo en el trabajo*, que defiende en 1982, ha sido su interés durante su trayectoria profesional. Afincada en Jerez desde hace 26 años, allí desempeña su trabajo de catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social adscrita a la universidad gaditana. Tan sólo hay 10 mujeres en este país que ostenten cátedra en esta materia, otra de ellas es María Emilia Casas Bahamonde, actual presidenta del Tribunal Constitucional.

Teresa Pérez del Río ha colaborado durante años con el Instituto de la Mujer, con la Organización Internacional del Trabajo o con Comisiones Obreras en múltiples actividades relacionadas con la formación y el debate sobre las trabajadoras y la discriminación por razón de sexo.

El artículo 9.2 de la Constitución Española dice lo siguiente: "*Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social*". El anteproyecto de Ley Orgánica de Igualdad entre Mujeres y Hombres (LOIMH) pretende garantizar que se cumpla el artículo y define un plan de igualdad como: "*Un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo*".

¿Qué lugar ocupa la negociación colectiva en la eliminación de la discriminación por razón de sexo en el empleo y las condiciones de trabajo?

Una cosa es el papel que juega y otra el que debería jugar. El que debería jugar es esencial, básico, porque en cualquier sistema de relaciones laborales democrático la negociación colectiva es la que concreta y desarrolla la ley y además es el único instrumento de defensa de derechos fundamentales. Los sindicatos se encuentran comprometidos a través de los acuerdos de negociación colectiva firmados en 2003.

La negociación colectiva es un instrumento esencial para evitar la discriminación, el problema es que los estudios que se están realizando en estos últimos años para saber si se están dando los objetivos que los propios sindicatos se fijan, demuestra que no, que no se están cumpliendo esos objetivos.

Los convenios colectivos no siempre evitan la desigualdad como demuestran las sentencias presentadas frente al Tribunal de Justicia de la Comunidad Europea ¿piensa que el anteproyecto de ley puede ser definitivo?

No. Lo que ocurre es que hay instrumentos mejores que antes, ahora se va a obligar a las empresas de más de 250 trabajadores y a los empresarios sentenciados por discriminación a hacer planes de igualdad si quieren librarse de una sanción económica. Antes la patronal podía decir: "este tema no se negocia", ahora no puede decirlo, tiene el deber de negociar en cuestiones de igualdad.

Es importante el hecho de que la Inspección de Trabajo se refuerce y controle los contenidos de los planes de igualdad que se están aplicando y cómo se están implementando. Pero claro, todo depende de la formación de las personas que vayan a hacer los planes porque no es lo mismo poner aquí medidas aisladas que pensar en un plan estratégico sobre la base de un diagnóstico, realizado en el ámbito de aplicación del plan, que puede ser incluso diferente para las distintas áreas de una empresa. Una misma empresa puede contar con situaciones muy diferentes en el País Vasco o en Andalucía.

Clasifica los convenios colectivos en cuatro grandes grupos.

Hay convenios que ignoran la existencia de mujeres en su ámbito de

aplicación, no existen, no están; y lo que no se nombra no existe. Hay convenios que perpetúan la discriminación, lo que hacen es perpetuarla. Hay convenios que incluyen discriminaciones directas e indirectas que están vigentes actualmente en España. Y existen otros convenios que repiten las normas -que no está mal que lo hagan- el problema es que si son ágiles y dinámicos se incorporan las modificaciones, pero sino la norma sigue avanzando y el convenio se queda atrasado. A veces se recogen derechos que ya están superados por la ley y sin embargo no se actualizaron en el convenio. Esto quita seguridad jurídica. Existe una minoría de convenios que no sólo repiten la ley sino que tratan de mejorarla, que tienen cláusulas antidiscriminatorias y comisiones para la igualdad de oportunidades, que mejoran derechos de conciliación...

En un mismo convenio colectivo te puedes encontrar cláusulas de todo tipo, puede contener una declaración rotunda antidiscriminatoria pero luego te encuentras con discriminaciones indirectas o incluso directas en las clasificaciones profesionales. Esto denota que las partes sociales tienen buena voluntad, pero que no saben cómo aplicarlo. O son convenios que dicen: "*Se intentará la igualdad de oportunidades*", pero los temas de conciliación se ignoran completamente, con lo cuál no se cumple la función de la no discriminación a través de la negociación colectiva.

Existe una evolución muy favorable en los últimos años. Los convenios de sector provincial son bastante malos en algunas materias y, sin embargo, en cuestiones como la violencia de género son buenísimos, o el caso del sector de limpiezas de Sevilla que cuenta con unas estupendas definiciones de acoso sexual y de acoso moral. La tendencia es que los convenios nacionales van mejorando. Hay temas que están muy bien regulados en algunas comunidades autónomas, los sindicatos le han dado mucha importancia, por ejemplo, el tema de la violencia de género en Andalucía. En Castilla la Mancha o Extremadura se tiende a la invisibilidad de las trabajadoras.

Lamentablemente los sectores menos feminizados son los convenios mejor hechos porque cuesta económicamente menos eliminar la discriminación, por ejemplo, el caso de Repsol. Por el contrario, el sector sanitario provincial de Huelva es un convenio que ignora completamente los temas de conciliación.

¿Influye el que haya mujeres negociando los convenios?

Realizamos un estudio en la Fundación Formación y Empleo Miguel Escalera (FOREM) y después de analizar los convenios y conocer a los miembros de las mesas negociadoras supimos que aquellos que tenían más visibilidad de género habían sido negociados por mujeres. Ellas se empeñan en sacar adelante los temas relacionados con cuestiones de género.

"Existe una minoría de convenios que tienen cláusulas antidiscriminatorias y comisiones para la igualdad de oportunidades, que mejoran derechos de conciliación…".

Afirma Vd. que nuestro modelo negocial resulta excesivamente estático con escasas capacidades de adaptación a los cambios.

La mayor parte de las normas se han elaborado teniendo en cuenta un tipo de destinatario determinado: una persona de entre 25 y 55 años, con una empleabilidad suficiente, trabajando en la industria, a tiempo completo, con duración indefinida, sindicada, con posibilidades de promoción profesional, sin corresponsabilidades familiares. Las mujeres, los jóvenes, los inmigrantes, las personas con discapacidad no se corresponden con este perfil. En la negociación colectiva ha de pensarse en todos los colectivos.

¿Cuál es la filosofía del anteproyecto de Ley Orgánica de Igualdad entre Mujeres y Hombres?

El Gobierno español siempre ha ido retrasado conscientemente en relación a las directrices comunitarias europeas, era absolutamente necesario transponer algunas directivas en relación a la maternidad, a la lactancia, al derecho a la paternidad, había que introducir conceptos como: acoso sexual, acoso moral, acción positiva, transversalidad o discriminación indirecta. Uno de los problemas es que los conceptos se traducen tal cuál, pero no se explican y no salen definiciones comprensibles. Eso no es saludable, transponer significa adaptar todos los términos a la situación y la realidad de cada país.

¿Cuál es el aspecto más interesante y cuál el más negativo de la *ley de igualdad*?

Me parece muy interesante la idea de la implicación de los interlocutores sociales, porque su papel es fundamental para garantizar que se den buenas o mejores condiciones de trabajo. El reforzamiento de los procedimientos de tutela también es importante, porque antes estaban deslavazados y servían para la libertad sindical pero no para evitar la discriminación. También mejora el sistema sancionatorio y refuerza el sistema de control, mediante modificaciones en la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social. Hay aspectos como el trabajo a tiempo parcial que se han mejorado porque ya existían sentencias del Tribunal Constitucional que exigían y vinculaban.

En cuanto a lo negativo, los riesgos en el embarazo y la lactancia siguen sin considerarse contingencias profesionales, debería haberse modificado la base reguladora. Ahora hay que avanzar, mejorar las situaciones de las mujeres en la Seguridad Social, revisar las pensiones de viudedad, arreglar las pensiones de ayudas familiares, revisar a fondo las prestaciones asistenciales, revisar el riesgo durante el embarazo... La ley no es ni mucho menos el punto de llegada.

Según la ley estarán obligadas a diseñar planes de igualdad aquellas empresas con más de 250 personas empleadas y aquellas que hayan sido sancionadas por infracción grave del principio de igualdad. ¿Qué ocurrirá en las empresas más pequeñas, la gran mayoría en nuestro país?

Todas las empresas tienen el deber de negociar y aplicar planes. El Estado ha declarado que colaborará para hacer más fácil la implantación de planes de igualdad en las empresas de menos de 250 trabajadores. Primero habrá que

probar en las grandes empresas y a partir de ahí y de la negociación colectiva sectorial se pueden ir haciendo normas complementarias, normas de articulación, para que las empresa menores de 50 trabajadores vayan aplicando planes con la ayuda del Estado. Hasta dentro de 4 años no podremos valorar la implantación de los planes de igualdad.

¿Cuál es la clave para la implantación de un buen plan de igualdad en una empresa?

Hay que diagnosticar previamente, lo que para un centro de trabajo puede ser muy útil y fantástico para otra empresa puede ser totalmente contraproducente. Hay que aprender a hacer los planes, primero hay que aprender a hacer el diagnóstico, conocer cuál es la situación y qué ha de atajarse, cuáles son las causas de esa situación y luego, mediante el plan, atajar esas causas con orden, con metodología. Todos los datos pueden y deben ser segregados por sexo: plantillas, contratos, contratos temporales, contratos a tiempo parcial…

Hay dos cuestiones contenidas en la ley a las que se le da especial importancia: la salud laboral y la violencia de género en el trabajo. ¿Por qué?

La violencia viola derechos fundamentales: el derecho a la igualdad, a la dignidad, el derecho al trabajo, y, dados sus efectos devastadores, también lesiona la salud. Los empleadores han de tomar medidas preventivas. Existen instrumentos de evaluación y de prevención de todos los daños a la salud, incluso los psicosociales. Una medida preventiva importante es que las empresas adopten el código de conducta. Todas las normas de salud, incluida la Ley General de Sanidad, hacen hincapié en la necesidad de evaluar y prevenir la violencia de género.

¿Cómo se evaluará la eficacia de los planes de igualdad?

Viendo cómo cambia el diagnóstico. Si la situación de las mujeres en una empresa no ha cambiado al cabo de un año, el plan no es eficaz. Si ha cambiado

Las fotografías que acompañan a esta entrevista pertenecen a los libros *100 mujeres del siglo XX (2002)* y *Miradas de mujer. 75 aniversario del voto femenino en España* (2006), respectivamente.

se puede ver cuánto ha cambiado y cómo está consiguiendo los objetivos cuantificados, que están fijados en el plan. Los planes no tienen por qué durar un año, pueden durar dos, como los convenios. En el período intermedio, al año de aplicación, se ve cómo ha evolucionado la situación. Y si se ve que no es eficaz hay que hacer otro plan. Teóricamente no es tan difícil.

¿Ve preparadas a las empresas y a las personas encargadas de negociar los planes?

La Inspección y la Subinspección de Trabajo van a sancionar a las empresas que discriminen. A los empleadores les interesa formarse y hacer buenos planes de igualdad en alianza con los sindicatos. Es absolutamente necesaria la formación, de quienes vayan a elaborar un plan. Todos los datos pueden ser segregados por sexo: plantillas, contratos, contratos temporales, contratos a tiempo parcial… No van a necesitarse expertos, pero sí formación. Las agentes de igualdad pueden diagnosticar y proponer medidas y también pueden controlar la aplicación de los planes y hacer el seguimiento.

¿Qué ocurrirá con aquellas empresas que incumplan lo dispuesto en sus planes de igualdad?

Multas por discriminación impuestas por la ley de infracciones a la Seguridad Social y sanciones complementarias. Los empresarios condenados por discriminación no van a poder hacer uso de las medidas para el fomento del empleo, ni utilizar subvenciones, ni desgravaciones fiscales, ni de las cuotas de la Seguridad Social durante los siguientes seis meses. El empleador puede de pedir que no se le imponga una sanción complementaria (las pecuniarias son de obligado cumplimiento) a cambio se compromete a hacer un plan de igualdad para evitar discriminaciones. La Inspección da un tiempo para que pongan en marcha el plan de igualdad y tiempo para su aplicación, se evalúa de nuevo y si está funcionando, se retira esa sanción complementaria.

Se compaginan las sanciones punitivas con la posibilidad del reconocimiento a las empresas más igualitarias.

Sí, el distintivo o marca de igualdad, que puede ser interesante siempre que se haga mejor que el Programa Optima. En el Optima se renovaba automáticamente y aquí no, puedes conseguir para un año una marca de igualdad por haber realizado un buen plan, eficiente, pero cuando acaba el plan te retiran el distintivo. Te renuevan si se renueva el compromiso de trabajar por la igualdad en la empresa.

¿Cuál será la tarea de las comisiones de igualdad?

Sería buena idea que uno de los contenidos de los planes de igualdad sea la creación de esas comisiones, que tampoco tienen por qué salir caras, porque pueden conformarlo gente de personal y alguna asesora confidencial para los temas de violencia de género, que tengan formación suficiente y el acceso a datos.

¿Encararán mejor las mujeres las situaciones de discriminación?

Las mujeres que presentaban denuncias muchas veces perdían porque no podían probar lo que denunciaban. Las víctimas no tenían información suficiente ni el apoyo por parte de los sindicatos, además se desconocían los operadores jurídicos y era difícil enfrentarse. Por eso es importante que se refuercen las inspecciones y que se proteja a las mujeres frente a las represalias. Pienso que la ley de igualdad cubre lagunas que mejorarán las situaciones de las trabajadoras. T

¿los mejores años de nuestra vida?

Acabar con la desigualdad

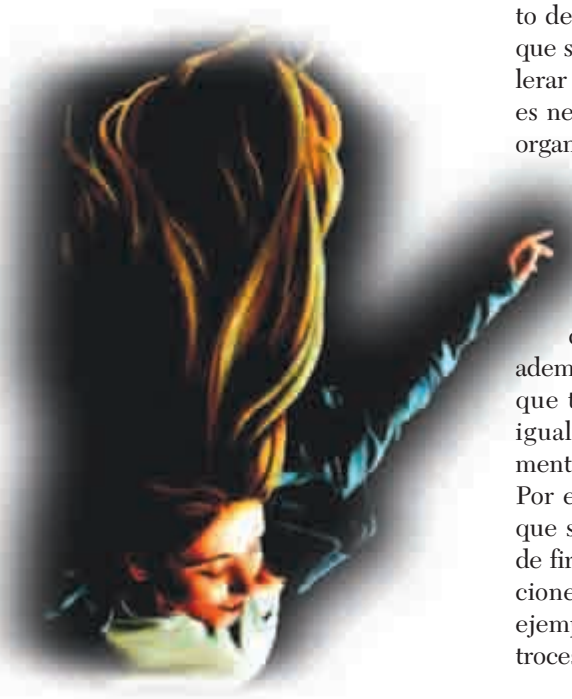
El Consejo de la Juventud de España (CJE) inicia una nueva andadura en donde se plantea los retos de lograr una mayor participación, más igualdad entre géneros y mejor empleo.

José Luis Arroyo

EL CONSEJO de la Juventud de España (CJE) ha iniciado una nueva andadura liderada por las organizaciones sindicales UGT y CC.OO., impulsando esta nueva etapa con dos retos fundamentales, el fortalecimiento de las entidades miembro del CJE, implicándolas más activamente en la planificación, desarrollo y ejecución de las acciones que se llevan a cabo desde este organismo que representa al tejido asociativo y la juventud en general, y el derecho a la emancipación de la juventud española.

Los jóvenes sufren una gran precariedad en el empleo, derivada de unas altas tasas de temporalidad, de salarios bajos y condiciones laborales peores a la del resto de trabajadores, que dificultan su acceso a la vivienda y el poder desarrollar una vida autónoma. De hecho, la juventud española abandona más tarde el hogar familiar que la edad media del resto de países de la Unión Europea.

Estas situaciones de precariedad se ven agravadas en las jóvenes, que en la actualidad y a pesar de los avance conseguidos por los movimientos de reivindicación por la igualdad de las mujeres, sigue encontrando techos de cristal, que les dificultan para decidir en un plano de igualdad con los hombres, a la vez que aún sigue reposando sobre ella las cargas de la sociedad. Por esa razón, desde el CJE se viene trabajando desde la transversalidad de las acciones en materia de género, mostrando claramente que el problema de la desigualdad no es sólo de las mujeres, sino que es un problema histórico del conjunto de la sociedad al que definitivamente hay que ponerle fin.



Mujer cayendo, de Xevi Vilaró.

La igualdad forma parte del ideario con el que esta nueva Comisión Permanente va a afrontar estos dos años y una acción fundamentada en la presencia de la perspectiva de género en todas las acciones, desde la configuración de una dirección del CJE paritaria, hasta trasladar la idea de la igual representación a todo el tejido asociativo juvenil, tanto en el ámbito estatal como en el internacional.

La nueva dirección del CJE considera necesaria la valoración del impacto de género de las distintas acciones que se llevan a cabo para intentar acelerar el proceso de igualdad, también es necesario exigir que el resto de las organizaciones que componen el CJE lo hagan por igual. De esta forma es necesario que en las políticas de juventud se planifique el cómo afectan al objetivo irrenunciable de la igualdad real entre mujeres y hombre; además de internacionalizar la idea de que todos los seres humanos somos iguales en dignidad independientemente del lugar en el que residamos. Por esa razón, esta generación tiene que ser la que desde un compromiso de firmeza, ponga fin a las discriminaciones, teniendo un comportamiento ejemplar que imposibilite nuevos retrocesos en este sentido.

Para evitar las desigualdades hay que trabajar de un modo intenso en busca de un reparto equitativo de los recursos económicos entre géneros, porque la exclusión histórica de las mujeres de los bienes, retrasa su emancipación de la tutela machista. En España la tasa de actividad femenina es muy inferior respecto a la masculina y el desempleo de las mujeres duplica al de los varones. Además los datos de acceso al trabajo por parte de las jóvenes nos demuestran que si no se realizan los esfuerzos necesarios, esta realidad se mantendrá vergonzosamente en el tiempo. T

"Las situaciones de precariedad se ven agravadas en las jóvenes, que en la actualidad siguen encontrando techos de cristal".

José Luis Arroyo (jarroyo@cje.es) es vicepresidente del Consejo de la Juventud de España por Comisiones Obreras.

Themis

Themis, Revista Jurídica de Igualdad de Género, editada por la Asociación de Mujeres Juristas Themis y dirigida por María Durán. Puede consultarse en: www.mujeresjuristasthemis.org.

LA ASOCIACIÓN

de Mujeres Juristas Themis, de reconocido prestigio y experiencia en el campo jurídico a favor de la tutela de los derechos y la igualdad de las mujeres, saca a la luz *Themis, Revista Jurídica de Igualdad de Género* con la pretensión de convertirse en un referente informativo, de análisis y de debate sobre los derechos y las libertades de las mujeres. *Themis* desea contribuir a mejorar la difusión y conocimiento de temas jurídicos que generalmente entrañan dificultad en su comprensión.

El número 0 está dedicado expresamente al problema de la violencia contra las mujeres, tema sobre el que la asociación ha realizado un intenso trabajo tanto de investigación sobre el tratamiento en los procedimientos de la Administración de Justicia, como de denuncia social, apoyo, asesoramiento y atención jurídica a mujeres víctimas de violencia. En diferentes artículos se analiza el funcionamiento y las repercusiones de las medidas recogidas en ley orgánica (1/2004 de 28 de diciembre) de protección integral.

La revista tratará temas jurídicos polémicos y controvertidos, por lo que consideramos será de gran utilidad para el conjunto de asociaciones, grupos y organizaciones comprometidas en la defensa de los derechos de las mujeres. T

Susana Brunel es socióloga y trabaja en la Secretaría Confederal de la Mujer de Comisiones Obreras.

Miradas

Detalle de *Escuela de niñas* (Mancha Real, Jaén, 1935).

Miradas de mujer. 75 aniversario del voto femenino en España. Sevilla, 2006: Comisiones Obreras de Andalucía, Fundación El Monte y Fundación de Estudios Sindicales Archivo Histórico de Comisiones Obreras de Andalucía.

EL LIBRO

Miradas de mujer se edita con motivo de la conmemoración del 75 aniversario del voto femenino en nuestro país, una de las conquistas más importantes del siglo XX. El derecho al voto otorgó el derecho de ciudadanía para las mujeres y permitió que éstas tomasen la palabra y tuvieran la posibilidad de decidir e influir en la vida política y social.

Miradas de mujer rinde un homenaje, a través de las biografías de 21 mujeres, a todas las andaluzas, a quienes se implicaron a nivel político, sindical o cultural y también a quienes se situaron en la esfera de "lo privado" trabajando desde casa, criando a sus hijos o hijas...; en definitiva, a todas y cada una de las que, con su labor, han contribuido al avance de la sociedad, pero que por diferentes motivos han permanecido en el anonimato.

El libro recoge una colección de fotografías de trabajadoras (la más antigua data de los años 20) y comentarios a las mismas por parte de personas vinculadas al mundo de la cultura y el arte como Pilar Bardem, Luis García Montero, Nativel Preciado, Rosa Regàs, Ana Rosetti, Luis Antonio de Villena... T

María Antonia Martos (mujer@and.ccoo.es), es la responsable de la Secretaría de la Mujer de CC.OO. de Andalucía.

Enredando

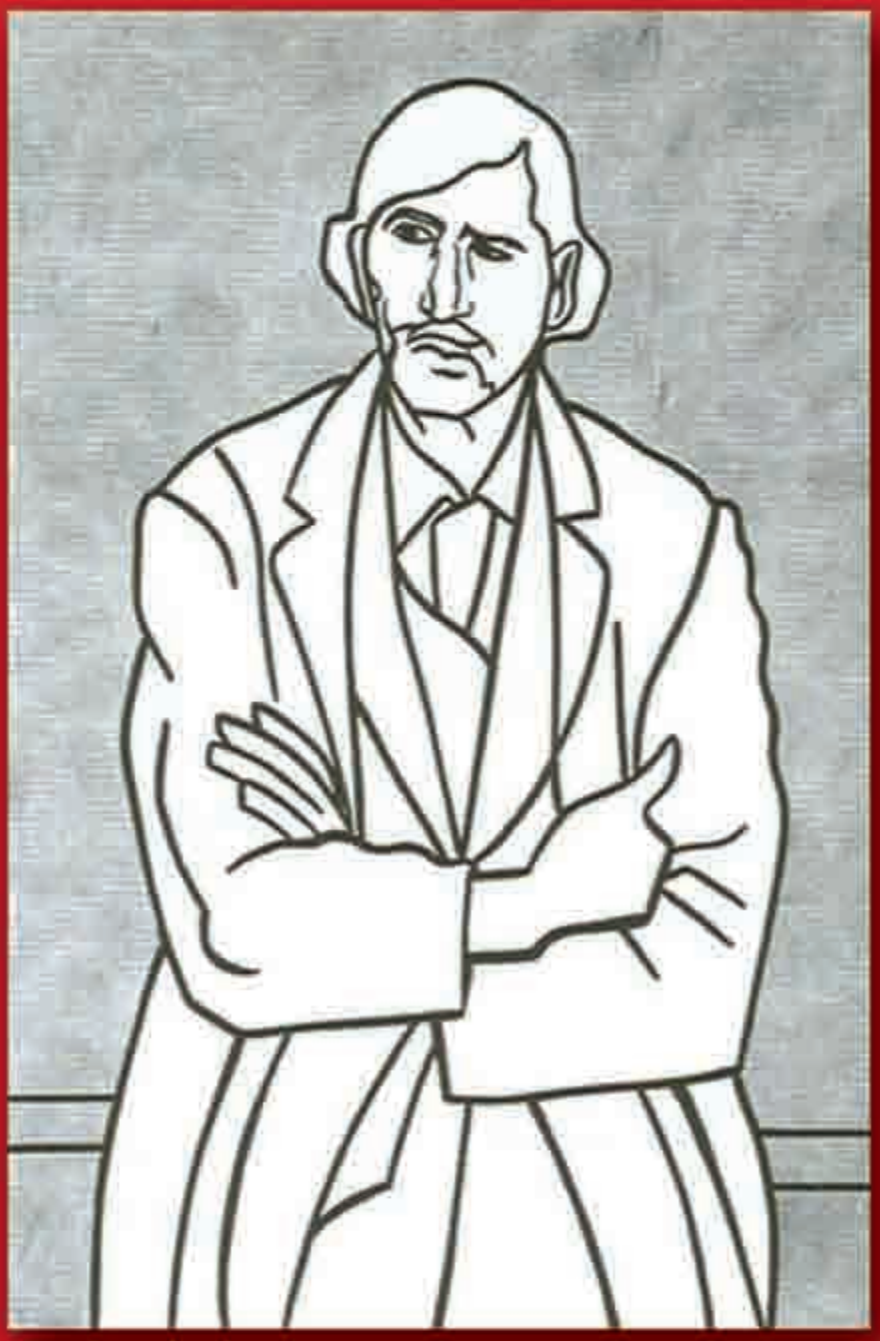
Enredando... Red de mujeres con discapacidad. Edita: Departamento de la Mujer de la Confederación Andaluza de Personas con Discapacidad Física y Orgánica (CANF-COCEMFE de Andalucía (www.canfcocemfe.org).

ENREDANDO

es una publicación eficaz y necesaria para el movimiento de mujeres con discapacidad, que está experimentando avances cualitativos. Las personas con discapacidad desean ejercer sus derechos: a crear una familia, al trabajo, al ocio y a su desarrollo personal. Además las mujeres con discapacidad no encuentran acomodo ni en el movimiento de mujeres (son las grandes ausentes) ni en las organizaciones sociales de discapacidad que, en su mayoría, están dirigidas por varones.

Las mujeres con discapacidad exigen que la ley de la promoción de la autonomía personal y atención a las personas dependientes establezca unos apoyos específicos a la maternidad. Lo "natural" para estas mujeres pasa por la renuncia: la renuncia a ser madre, a desempeñar una profesión o a dedicarse a la política. La falta de independencia económica, las dificultades de movilidad, el estar relegadas al plano de "lo doméstico" y el depender en muchos aspectos de sus parejas está impidiendo que afloren los casos de violencia de género y ésta es una de las preocupaciones del sindicato. T

José María Fernández Villalta (jfvillalta@ccoo.es) es adjunto a la Secretaría Confederal de Política Social de CC.OO.



El siguiente informe analiza por qué las mujeres y los hombres españoles son los ciudadanos de la Europa de los quince que más problemas encuentran para compatibilizar empleo y familia.

Hombre de brazos cruzados (1962), del artista neoyorquino Roy Lichtenstein.

La articulación entre el ámbito laboral y familiar en España

Tensiones y estrategias a la hora de conciliar empleo y familia

En España es común que madres y padres trabajen a tiempo completo y prolonguen su jornada de forma regular. Además la cobertura de los servicios de atención a los menores de tres años y a los mayores es escasa.

Lola Morillo

LAS TRABAJADORAS y trabajadores españoles experimentan problemas para compatibilizar el ámbito laboral y familiar, de acuerdo con la Encuesta Europea de Calidad de Vida elaborada por la Fundación Europea de Dublín. La proporción de hombres (36%) y en especial mujeres (47%) que declaran llegar a casa demasiado cansados del trabajo para realizar labores domésticas constituye la más alta en la Europa de los quince. También las mujeres (21%) y hombres españoles (14%) –junto con los varones británicos (14%)- son los ciudadanos de la Europa de los quince que encuentran mayores dificultades para hacer frente a sus responsabilidades familiares, debido al número de horas que pasan en el trabajo.

En este informe se van a examinar diferentes factores que pueden ayudar a explicar las tensiones que experimentan las familias españolas. En primer lugar, se revisan los datos sobre participación laboral de las parejas españolas y distribución de la jornada laboral. En tercer lugar, intentamos aproximarnos a los indicadores propuestos por la Unión Europea para evaluar las medidas de conciliación[1]. Por último, exponemos los problemas que declaran las madres trabajadoras para compatibilizar empleo y familia, así como las estrategias más comunes que utilizan para hacer frente a los mismos.

Empleo y tiempo de trabajo

Entre las parejas españolas el modelo de organización del trabajo remunerado más habitual es aquel en el que ambos miembros trabajan. En 2003, según datos de Eurostat, entre las parejas en las que al menos un miembro trabajaba fuera del hogar, en más de la mitad de los casos (54%) ambos se encontraban realizando un trabajo remunerado. Aunque la cifra está por debajo de la media europea –en este caso referida a la Europa de los veinticinco (66%)- el dato más relevante es que, en los últimos quince años, se ha producido un incremento en la proporción de parejas españolas en las que ambos miembros trabajan fuera del hogar. Este patrón se mantiene incluso cuando las parejas tienen hijos.

"Es necesario cuantificar, a través de encuestas oficiales, las sanciones que las políticas empresariales imponen en el uso de los permisos de maternidad/paternidad".

Domingos (1909), de Marcel Duchamp.

Trabajar a tiempo completo constituye el tipo de jornada más común entre las parejas con dos perceptores, incluso cuando hay niños. Lo más habitual es que ambos miembros trabajen más de cuarenta horas a la semana, y esto sucede tanto en hogares con niños como en aquellos sin ellos[2]. Un resultado similar aparece en la Encuesta Española de Condiciones de Trabajo de 2003: el 49% de los asalariados y el 41% de las asalariadas prolongan su jornada de forma habitual. La razón fundamental para ello es la excesiva carga de trabajo (74%).

Otra peculiaridad de los horarios españoles es la distribución del tiempo de trabajo remunerado a lo largo del día. La jornada partida es la modalidad más frecuente, tanto en el conjunto de la eco-

nomía (el 52% de las trabajadoras y trabajadores tienen este tipo de jornada) como entre los tres principales sectores económicos: servicios (46%), construcción (94%) e industria (57%), de acuerdo con los datos de la Encuesta Española de Condiciones de Trabajo.

Si agregamos toda la información presentada en cuanto al tiempo de trabajo, podemos entender por qué en una investigación cualitativa reciente –en la que se analizaba la articulación entre el tiempo de trabajo y otros tiempos sociales– los hombres y las mujeres ponían el acento no tanto en el número de horas trabajadas, sino en su distribución y sobre todo en la hora de salida[3].

Familia alemana (1932), de Adolf Uzarski.

El uso de los permisos de conciliación

En España un porcentaje muy reducido de hombres utiliza el tiempo de baja por paternidad que permite la ley (1.5%) –hasta diez semanas que ha de ceder la madre de su propio permiso–, reduce su jornada por motivos familiares (0.1%) o solicita una excedencia para cuidar a un menor (3.6%), según los datos aportados por el Instituto de la Mujer en su página de Internet.

Cabe preguntarse por qué hasta la fecha los hombres apenas han recurrido a los permisos de conciliación. Un artículo reciente –basado en una investigación sociológica cualitativa– señala algunos de los obstáculos que entorpecen el acceso de los padres a las políticas de conciliación en algunas empresas y organizaciones españolas del sector servicios pioneras en esta materia[4]. Un primer obstáculo se encuentra en que la mayoría de las empresas no reemplazan a la persona que solicita un permiso o una reducción de jornada, por lo que la persona "ausente" se convierte en una carga para sus compañeros. Un segundo obstáculo se refiere a que la utilización de los permisos de conciliación "puede limitar la trayectoria profesional de los solicitantes e implicar una movilidad laboral descendente". En este sentido, los autores diferencian entre dos tipos de medidas de compatibilización: por un lado, está el permiso de paternidad o las horas de lactancia y, por otro, la reducción de jornada y las excedencias para cuidado de familiares. Las menores posibilidades de carrera profesional se relacionan mayoritariamente con los permisos que suponen optar por no dedicarse exclusivamente al mercado laboral, es decir, el segundo tipo de medidas. El tercer obstáculo, la reticencia de las mujeres a ceder parte de su permiso, dejará de serlo con el nuevo permiso intransferible contemplado en el anteproyecto de ley de igualdad.

Los principales obstáculos al uso de los permisos de conciliación se sitúan, por tanto, en las políticas empresariales. Ante esta realidad resulta necesario cuantificar, a través de encuestas oficiales, las sanciones que las empresas imponen en el uso de los permisos de maternidad/paternidad. En las investigaciones sociológicas cualitativas aparecen algunas referencias a las consecuencias negativas que a veces tiene la maternidad en la permanencia de las mujeres en el mercado laboral y en su carrera profesional[5]. Pero desconocemos la extensión exacta de dichas penalizaciones, si son diferentes para hombres y mujeres, si varían según la categoría laboral, el tamaño de empresa, el sector de actividad o según el tipo de permiso disfrutado. Tampoco sabemos si se originan en la cúspide de las organizaciones o en los niveles intermedios de gestión.

El cuidado de los otros y el trabajo doméstico

En España el nivel de cobertura de las escuelas infantiles financiadas con fondos públicos es reducido: sólo el 2% de los niños y niñas entre 0 y 2 años obtiene plaza en dichos centros. Para explicar esta baja de tasa de cobertura se ha señalado que en nuestro país no ha habido un interés político prioritario en promover activa-

mente la permanencia de la mujer en el mercado de trabajo y que, por tanto, no se ha considerado necesario desarrollar un extenso sistema de escuelas infantiles de carácter público[6].

Si el sector público dificulta que los progenitores puedan compatibilizar el cuidado de los niños con las obligaciones laborales, la única opción es recurrir a la oferta privada de escuelas infantiles. Al incluir al sector privado, la cobertura de los centros para menores de tres años se incrementa hasta el 10%[7]; cifra alejada del objetivo del 33% establecido en la cumbre europea de Barcelona en 2002 para el año 2010.

Estas bajas tasas de cobertura del sector empresarial podrían ser debidas a que la privatización de los costes de las escuelas infantiles reduce las posibilidades femeninas de mantenerse en el mercado de trabajo, sobre todo en las ocupaciones con menor salario. Esto es así porque, en primer lugar, se incrementa el presupuesto familiar que se dedica al pago mensual del centro infantil. En segundo lugar, los costes de este servicio suelen deducirse del sueldo de la mujer, de forma tal que si los ingresos de la mujer no son elevados, se llega a la conclusión "lógica" de que no compensa trabajar[8]. Conclusión que se vuelve más "evidente" en el caso de tener más de una niña o niño menor de tres años.

Otro tipo de servicios que contribuye a mejorar el equilibrio entre empleo y familia –y a evitar que las mujeres se vean obligadas a abandonar el mercado laboral– son aquellos dedicados al cuidado de las personas dependientes. En España sólo el 2.8% de las personas mayores de 65 años son atendidas en instituciones, proporción que se reduce al 1% en el caso de las personas mayores que reciben servicios de cuidado a domicilio[9]. En este sentido, el reciente acuerdo, entre el ministerio de trabajo y los agentes sociales, en materia de atención a las personas en situación de dependencia va a suponer una mayor protección para estos colectivos.

Voluntario (1996), de Jeff Wall.

"Es la posición de la mujer en la esfera laboral la que le confiere un mayor poder de negociación en el seno de la pareja a la hora de repartir las tareas domésticas".

En relación a la eterna desigualdad en el reparto del trabajo en el ámbito doméstico, algunos datos recientes arrojan algo de luz sobre esta materia.

Por un lado, Eurostat ha publicado datos medios comparativos procedentes de las encuestas nacionales de uso del tiempo, en los que se pone de manifiesto que los trabajadores varones italianos y españoles son, dentro de su género, los europeos que menos tiempo diario dedican a las diferentes labores domésticas: 1 hora y 10 minutos en el primer caso, y 1 hora y 20 minutos en el segundo; frente a las 3 horas y 51 minutos de las trabajadoras italianas y las 3 horas y 29 minutos de las trabajadoras españolas. En el resto de los países analizados –Finlandia, Reino Unido, Noruega, Francia, Alemania, Suecia y Bélgica– la contribución masculina –aunque siempre es inferior a las más de tres horas que dedican las mujeres trabajadoras– se sitúa en torno a las dos horas diarias[10].

Por otro lado, la mayor o menor colaboración de los hombres españoles en el trabajo del hogar parece estar relacionada fundamentalmente con la edad y con la participación de la mujer en el mercado laboral[11]. Entre las jóvenes generaciones aparecen pautas más igualitarias. Pero edad y trabajo remunerado no

parecen ser suficientes para garantizar una distribución más equilibrada del trabajo doméstico. El incremento de la responsabilidad doméstica masculina se produce sólo cuando la mujer tiene un empleo con ingresos superiores o similares a los del marido. En otras palabras, es la posición de la mujer en la esfera laboral la que le confiere un mayor poder de negociación en el seno de la pareja.

Problemas y estrategias

Cuando se pregunta a las madres trabajadoras –que viven con al menos un hijo menor de 18 años– cuáles son los principales problemas que encuentran para conciliar empleo y familia responden[12]: las enfermedades de los niños (el 37% de las entrevistadas lo señala como primer problema); la falta de coordinación entre los horarios laborales y escolares (24%); las vacaciones escolares (21%); la falta de ayuda de la pareja (6%); y, la distancia entre la casa y el trabajo (6%).

A partir de estos datos cabe afirmar que los problemas más inmediatos de las madres trabajadoras se relacionan con la falta de apoyo de las políticas sociales y empresariales a la atención de las generaciones futuras. En este sentido, los tres primeros problemas citados se pueden agrupar en dos grandes áreas.

Por un lado, la descoordinación entre los horarios y vacaciones escolares, y las jornadas laborales constituye un indicador de la escasa asunción, por parte de las administraciones públicas y de las empresas, de los efectos de la extensión y generalización de las familias en las que ambos cónyuges trabajan.

Johnér, fotografía de Susanne Kronholm.

Por otro lado, en España no se consideran las enfermedades infantiles como un supuesto de baja por enfermedad de los propios niños y como tal asumible por los mecanismos institucionales basados en la solidaridad intergeneracional, como es el caso del sistema de seguridad social. En Alemania, por ejemplo, tanto el padre como la madre tienen derecho, cada uno, a diez días remunerados en concepto de baja de su hijo o hija, veinte días en caso de las familias monoparentales[13].

Ante el panorama descrito ¿qué hacen las parejas españolas para compatibilizar empleo y familia?

Se puede distinguir, adaptando los conceptos de Constanza Tobío, entre estrategias indirectas y estrategias directas. Las estrategias indirectas tienen como finalidad hacer compatible la actividad laboral con la maternidad, pero las mujeres no las reconocen como tales. En este caso se encuentran las referidas a la reducción o el retraso del número de hijos, que "raramente se explicitan como prácticas encaminadas a mantener o facilitar la presencia laboral, sino que más bien se asocian a la pura necesidad de supervivencia económica"[14].

Las mujeres españolas, en el año 2004, tenían una tasa de fecundidad de 1.32. Cifra que constituye una de las más bajas en la Europa de los quince –sólo Grecia presentaba una tasa inferior, 1.29– y que sitúa a nuestro país por debajo de la media de la Europa de los quince (1.52), y muy por debajo de la tasa de reemplazo (2.1). Aunque los datos que ofrece Eurostat se refieren sólo a las mujeres, es necesario recordar algo que, aunque obvio, tiende a pasarse por alto cuando se habla sobre la materia: los hombres también influyen en las tasas de fecundidad.

Las estrategias directas de conciliación –es decir, aquellas reconocidas como tales por las personas afectadas– pueden deducirse de las respuestas que las madres trabajadoras ofrecen a la pregunta de qué les ayuda más a hacer familia y empleo compatibles. Como se observa en la tabla adjunta, el recurso principal con el que cuentan es la ayuda de la abuela materna (27% de las respuestas). En segundo lugar, figura el marido o pareja de las madres trabajadoras (25%). Si a estas cifras añadimos el 10% de respuestas que indican como ayuda principal a otros parientes, resulta que la red familiar supone la solución más importante para dos de cada tres casos. La ayuda doméstica remunerada es considerada como un recurso importante en el 9% de los casos, mientras que el apoyo de los servicios que ofrece el centro escolar es escaso (1.5% de las respuestas). Las madres trabajadoras mencionan también estrategias relacionados con el espacio (vivir cerca del colegio de los niños) y con el tiempo (tener un horario de trabajo compatible con las responsabilidades familiares).

"Las enfermedades infantiles y la descoordinación entre los horarios laborales y escolares son los problemas más inmediatos de las madres trabajadoras. Y la abuela materna, su principal recurso".

En definitiva, aunque las familias en las que ambos progenitores trabajan constituyen la norma social en España, las instituciones públicas y las empresas siguen funcionando como si en la mayoría de los hogares hubiera una persona dedicada en exclusiva al cuidado de los otros.

Esta situación genera tensiones que aparecen reflejadas en los distintos estudios citados a lo largo de este artículo. Las familias intentan resolver estos dilemas mediante una serie de estrategias de carácter informal y privado, y entre las que juega un papel fundamental la solidaridad de la generación anterior. Pero este no es un problema individual, sino un problema social que requiere soluciones desde el ámbito público así como la implicación de los agentes sociales. T

¿Qué ayuda más a las madres trabajadoras a hacer familia y empleo compatibles? (%) (*)

La ayuda de su madre	26.7
La ayuda de su marido/pareja	24.7
Vivir cerca del trabajo	13.9
La ayuda de otros miembros de la familia	10.2
La ayuda doméstica remunerada	9.2
El horario de trabajo	7.8
Vivir cerca del colegio de los niños	4.4
Los servicios que ofrece el centro escolar	1.5
Nada	0.8
Total	100

(*) Los datos se refieren a todas las madres trabajadoras que viven con al menos un hijo de menos de 18 años. Fuente: Encuesta de Compatibilización Familia-Empleo. Muestra: 1.205 entrevistas en todo el territorio español. Fecha de realización: 1998-1999. Tobío, C. (2005) Madres que Trabajan, p. 156 y 280.

Lola Morillo (lmorillo@ccoo.es) es socióloga y trabaja en el Gabinete Interfederal de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras.

(1) Council of European Union (2000:40) *Follow-up to the Beijing platform for action on the relationship between family life and working life,* Presidency Report, SOC 373, Bruselas, 20 de octubre.
(2) Eurostat, Statistics in focus 4/2005 y 9/2002.
(3) Callejo, J. (2005) *"Percepción de cambios en los tiempos sociales"*, ponencia de las jornadas Tiempos, Actividades, Sujetos. Una mirada desde la perspectiva de género, organizada en Madrid el 18 de febrero, Escuela de Relaciones Laborales.
(4) Abril Morales, P. y Romero Díaz, A. (2005) *"Masculinidad y trabajo. Las empresas con políticas de género y sus consecuencias sobre la masculinidad"*, Sociología del Trabajo, número 55, pp. 3-26.
(5) Tobío, C. (2005:107 y ss.) Madres que trabajan, Madrid: Cátedra.
(6) Iglesias de Ussel, J. y Meil Landwerlin, G. (2001:189) *La política familiar en España*, Madrid: Ariel Sociológica.
(7) Plantenga, J. y Siegel, M. (2004) *European childcare strategies*, Groningen: Rijksuniversiteit Groningen. Descargable en http://www.childcareinachangingworld.nl/position_paper.html
(8) Tobío, C., Sampedro, R. y Montero, M. (2000:259) *La actividad laboral de las mujeres en las periferias madrileñas: discursos y prácticas*, Dirección General de la Mujer de la Comunidad de Madrid, Madrid: B.C.O.M.
(9) Council of European Union (2000:33) op. cit.
(10) Eurostat, Statistics in Focus 4/2006.
(11) Tobío, C. (2005:199-206) op. cit.
(12) Tobío, C. (2005:231) op. cit. Los datos de esta encuesta aparecen en la tabla que figura en este informe.
(13) Comisión Europea (2003:36) *Report from the Comission on the Implementation of Council Directive 96/34/EC of 3rd June 1996 on the framework agreement on parental leave concluded by UNICE, CEEP and the ETUC.*
(14) Tobío, C. (2005:145) op. cit.

ciberfeministas

Observatorio de Salud

Informar y formar sobre salud teniendo en cuenta la perspectiva de género, éste es el objetivo principal del Observatorio de Salud y Mujer.

Carme Catalán

EL OBSERVATORIO de Salud y Mujer (**www.obsym.org**) -una iniciativa de la Fundació Biblioteca Josep Laporte y la Fundación Sanofi Aventis- es un portal y también una revista electrónica mensual que ofrece información en temas de salud para las mujeres. En la presentación de dicho portal exponen que: *"Surge ante las carencias informativas y formativas, dando respuesta a las necesidades actuales de la población femenina por lo que hace a su salud y a la de su familia"* (1). Además de información esta herramienta interactiva difunde todas las actividades de asociaciones relacionadas con la salud y las enfermedades que más prevalecen en las mujeres. Al Observatorio le interesa la salud teniendo en cuenta diferentes miradas: sanitaria, social y asociacionista.

La cantidad de información a la que se tiene acceso es muy importante, y esa información -que desde muchos ámbitos hasta hace poco era territorio casi exclusivo de los profesionales médicos-, es valiosa porque se democratiza (aunque el vocabulario médico sigue siendo patrimonio de una minoría); no obstante, hemos de ver que hoy día en la sociedad de la información y con las nuevas tecnologías

"Las organizaciones más cercanas a la ciencia médica tradicional comienzan a incorporar ciertas demandas, pero tendrán que hacerlo considerando a sus protagonistas".

cada vez va a ser más difícil excluir de la misma al conjunto de la población. El portal del Observatorio de Salud y Mujer también nos ayuda a reflexionar acerca de qué información existe, a quien va dirigida y quien la mediatiza.

Aquí podríamos reflexionar sobre distintos problemas de los que adolece nuestro sistema sanitario, por un lado el círculo vicioso que representa que los recursos para investigar, formar y difundir la información no sean ofrecidos por instituciones distintas a las que tienen grandes intereses económicos en el sector. La neutralidad que debe de tener la ciencia delante de los intereses económicos a veces puede ser vulnerada. Por otro lado, el interés en incorporar información sobre la salud de las mujeres surge con fuerza bebiendo del movimiento feminista de nuestro país, que defiende la necesidad de incorporar la voz de las usuarias y la perspectiva de género para la mejora de la salud y de la atención sanitaria. Las organizaciones más cercanas a la ciencia médica tradicional -cuestionadas por profesionales que han incorporado la reflexión feminista en sus prácticas, pero que no están (o están en minoría) en los puestos de poder- comienzan a incorporar ciertas demandas, pero tendrán que hacerlo considerando a sus protagonistas. T

Carme Catalán (catalán@conc.es) es miembro de la Federación de Sanidad de la Comissió Obrera Nacional de Catalunya (CONC).

(1) La Biblioteca Josep Laporte ya existía de forma presencial y en su patronato figuran la Academia de Ciencias Médicas de Catalunya y Baleares, el Colegio Oficial de Médicos de Barcelona, la Universidad Autónoma de Barcelona y diversas fundaciones e institutos públicos y privados. Entre sus patrocinadores se encuentran diversas fundaciones y empresas multinacionales como Merck, Pfizer, Novartis... En el Comité Científico y el Patronato de la Fundación Sanofi Aventis, compuesto por 14 personas vinculadas a grupos farmacéuticos, tan sólo hay una mujer.

PUBLICIDAD

ISADORA CLINICA

Ginecología y Obstetricia

Abortos (hasta 22 semanas)
Ligaduras y vasectomías

Cirugía general, estética y plástica

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

por el mundo

Construyendo un mundo mejor

Marisol Pardo

El Encuentro *Mujeres por un mundo mejor*, celebrado en Mozambique en el mes de marzo, reunió - a iniciativa de la vicepresidenta primera del Gobierno Mª Teresa Fernández de la Vega- a 200 mujeres de la región subsahariana, una delegación española oficial, 20 mujeres en representación de la sociedad civil (del mundo de la cultura, la magistratura, parlamentarias, periodistas, jóvenes, feministas, empresarias, y sindicalistas de UGT y CC.OO).

El encuentro fue una excelente oportunidad para recordar que los derechos de las mujeres son derechos humanos fundamentales y para reiterar su compromiso con la promoción de la igualdad entre los géneros y la autonomía de las mujeres, para compartir estrategias que permitan el avance y un mayor reconocimiento en los procesos políticos, sociales, económicos, de construcción de la paz y democracia.

De especial interés fue escuchar a las africanas y conocer de primera mano su realidad. Las mujeres víctimas particulares de las consecuencias del sida viven sin autonomía personal y suelen ser excluidas de las decisiones económicas y políticas. La persistente violencia contra ellas es la más flagrante violación de sus derechos, en unas sociedades marcadas por conflictos armados, tabúes sexuales, poligamia y sumisión que les convierten (también a la infancia) en víctimas vulnerables.

Las intervenciones de las africanas pusieron de manifiesto las grandes dificultades a las que tienen que enfrentarse: el escaso acceso a la educación, el trabajo de sol a sol (que no existente en las estadísticas), el trabajo sumergido (no reconocido, (pero el único que en muchas ocasiones asegura la subsistencia). Es destacable el empuje y la capacidad de liderazgo de aquellas que han tenido la oportunidad de conseguir formación. Conscientes de los problemas estructurales de África, más que discursos -que manejan con especial soltura- demandan ayudas concretas, cooperación y políticas para impulsar el auto desarrollo situando la equidad de género como una exigencia de justicia y colocando a las mujeres en pie de igualdad, con plena autonomía y multiplicadoras de desarrollo.

La *Declaración de Mozambique sobre mujer y desarrollo* recoge las estrategias y medidas acordadas. La creación de una red de africanas y españolas, coordinada por los gobiernos de Mozambique y España, dará continuidad a la agenda y a los proyectos iniciados en este encuentro; entre otros: empoderar a las mujeres para que participen de las decisiones políticas y económicas y en el avance de la democracia; y, promover la igualdad de oportunidades y de trato, desarrollando políticas públicas que mejoren su acceso a la educación y la atención sanitaria. La educación, base del desarrollo social y económico, será el segundo aspecto que centre las actuaciones. Se realizará un mapa educativo de toda África para analizar las necesidades y los proyectos a desarrollar.

En cuanto a la salud, el trabajo se centra en: mejorar la salud materna, reducir la mortalidad infantil y combatir el VIH, disminuir la mortandad posparto y realizar campañas de concienciación y distribución de profilácticos. Un grupo de trabajo analizará las posibilidades de suscribir acuerdos con las compañías farmacéuticas para la fabricación y distribución de retrovirales genéricos de bajo coste. También se abordó el fomento del autodesarrollo y el favorecer la concesión de microcréditos a emprendedoras que creen sus propios negocios. La Declaración de Mozambique concluye con el anuncio de un nuevo encuentro el próximo año en España y con acuerdos para impulsar la equidad de género, a los que se añaden los importantes compromisos económicos anunciados por la vicepresidenta primera del Gobierno cifrados en 300 millones de dólares, el canje de la deuda por educación a 6 países y otras ayudas que contribuyan paliar la hambruna y llegar al compromiso de los Objetivos de Desarrollo del Milenio.

Atajar la pobreza y abogar por un desarrollo sostenible requiere también seguir insistiendo en la vinculación entre trabajo digno y desarrollo sostenible y hacer visible el trabajo informal que desempeñan las mujeres. Hay que recoger los datos sobre la actividad económica femenina. Difícilmente se avanzará en un desarrollo más justo y sostenible sin redistribuir mejor la riqueza, sin un comercio más justo, sin la creación de tejido productivo y empleos decentes que ofrezcan autonomía económica y expectativas a las mujeres y jóvenes que por falta de las mismas se ven abocados a la emigración arriesgando la vida para salir de la miseria en busca de un futuro mejor. T

Marisol Pardo (mpardo@ccoo.es) es la responsable de la Secretaria Confederal de Cooperación Internacional al Desarrollo.

La judicialización de los derechos

La Fundación Sindical de Estudios, dependiente de Comisiones Obreras de Madrid, presenta una investigación sobre la judicialización de los derechos de las mujeres en España.

Pilar Morales

El número extraordinario y monográfico del boletín *Observatorio Jurídico*, editado por de la Fundación Sindical de Estudios de Madrid (1), cuya edición coincidió con la conmemoración del 8 de Marzo de 2006, comenta 28 sentencias emitidas por el Tribunal Constitucional, el Tribunal Supremo, los Tribunales Superiores de Justicia y por el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas.

En pleno siglo XXI y con una legislación nacional e internacional que regula la igualdad y la no discriminación entre hombres y mujeres, las trabajadoras españolas para conseguir estos derechos en ocasiones han de recurrir a los tribunales de Justicia, como demuestra el estudio realizado y los diferentes informes que se vienen emitiendo también desde Comisiones Obreras.

"Son cada vez más las trabajadoras que reclaman sus derechos haciendo uso de las herramientas jurídicas de que disponen".

En las 28 sentencias recogidas y comentadas se abordan temas tan dispares como la Sentencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas sobre las medidas de acción positiva y su compatibilidad con el Derecho Comunitario, o la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña que afirma que: *"Constituye una práctica discriminatoria la disminución de salarios y de funciones durante la reducción de jornada por guarda legal"*.

Otro ejemplo ilustrativo es el de la emitida por el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas que resuelve que una trabajadora que participó en pruebas selectivas para el acceso a la plantilla de personal fijo del Instituto Nacional de la Salud (Insalud) que en la fecha de toma de posesión de la plaza se hallaba con permiso por maternidad, obtuvo una prórroga para la toma de posesión y que dicha prórroga se tenga en cuenta a efectos del cómputo de la antigüedad. La sentencia da la razón a la demandante.

En otra, emitida por el Tribunal Superior de Justicia de Baleares, se afirma que es un despido nulo el de una trabajadora que con anterioridad al mismo había solicitado de la empresa reducción de su jornada laboral, por lo que condena la empresa a la readmisión de la trabajadora y al abono de los salarios de tramitación.

También se recoge que el Tribunal Superior de Justicia de Madrid declaró, en octubre de 2005, nulo el despido de una trabajadora que antes de finalizar su permiso de maternidad solicitó a la empresa una excedencia por cuidado de hijo.

Importante es la emitida por el Tribunal Supremo en la que se establece que si una trabajadora está de baja por maternidad durante el periodo preestablecido para sus vacacio-

Manipulation (2000), de la fotógrafa jaenense Cristina Lucas. Forma parte del trabajo para *Exit* Publicaciones de Rosa Olivares *100 fotógrafos españoles*.

nes, mantiene el derecho al disfrute íntegro de las mismas tras el alta.

Aunque parezca increíble han tenido que dictarse sentencias como la emitida por el Tribunal Constitucional en 2005 por discriminación por razón de sexo. En este caso, una trabajadora denunció la relegación progresiva de funciones y pérdida de estatuto profesional en la empresa en los sucesivos períodos de embarazo y maternidad que dio lugar, entre otras consecuencias a un peor trato profesional. Finalmente esta sentencia le dio la razón.

Curioso es también el caso en el que una trabajadora con categoría profesional de segundo piloto en una empresa de líneas aéreas fue calificada como: "*No apta circunstancial*" por razón de embarazo. La sentencia del Tribunal Constitucional afirma que la decisión de la empresa era discriminatoria.

El Tribunal Superior de Justicia de Castilla León estudió el siguiente caso: una trabajadora, con categoría profesional de ayudante ferroviario pasó a desempeñar de forma provisional y como consecuencia de su embarazo, funciones del puesto de factor, eso supuso que sus retribuciones fuesen reducidas al dejar de percibir el plus de maniobras y el complemento de frenado, por lo que la trabajadora reclamó. Pues bien, la sentencia, afirma que aún en el cambio de puesto de trabajo, en caso de embarazo, la trabajadora mantiene el derecho a conservar el conjunto de sus retribuciones y ratifica la condena a Renfe al abono de las diferencias retributivas reclamadas.

El trabajo de las mujeres hacia la igualdad real está cada vez mejor documentado y son más las trabajadoras que reclaman sus derechos haciendo uso de las herramientas de que disponen, tanto en los puestos de trabajo como en los Tribunales de Justicia si es necesario. T

Pilar Morales (pmorales@ccoo.es) es la responsable de la Secretaría de la Mujer de la USMR de Comisiones Obreras.

(1) En 1992, por acuerdo del 5º Congreso de CC.OO. de Madrid, nace la Fundación Sindical de Estudios, que inicia su andadura con la aspiración de dar cabida en su seno a cuantos debates puedan contribuir, desde la reflexión y la propuesta, al análisis de los cambios que se producen y las repercusiones que éstos provocan en las relaciones sociolaborales y en el mundo del trabajo. Para más información: http://www.fundacionsindicaldeestudios.org/

sociedad

Lo que tenemos en común

Elena Eva Reynaga

LA DIGNIDAD la ponen las personas en el trabajo. En todos los gremios hay buenas y malas personas. O sea, que el trabajo sexual a mí no me hizo mala persona. Nosotras las trabajadoras del sexo fuimos creciendo, y nos dimos cuenta de que no tenemos por qué pagar a nadie por estar trabajando. Les digo que sí se puede organizar a las trabajadoras, nosotras podemos decidir qué es lo que queremos hacer, cómo lo queremos hacer y por qué lo queremos hacer. La universidad nos da la teoría, pero nosotras tenemos la vivencia juntas, con la teoría y la vivencia, podemos realmente hacer la revolución.

Ammar, la Asociación de Mujeres Meretrices Argentinas, nació hace diez años, porque nosotras íbamos 21 días detenidas, salíamos y nos volvían a detener. Nos cobraban fuertes sumas de dinero. Un día decimos "basta"; y se empezó a discutir en la organización en la que contábamos con dos antropólogas y dos abogadas. Nos reuníamos en los bares, hasta que nos cedieron un local en el sindicato, empezamos a funcionar en la CTA (Central de Trabajadores Argentinos) en marzo de 1995. La policía nuestro patrón histórico se enojó cuando vio que nos estábamos organizando.

Llegar a la CTA y tener un espacio físico fue bárbaro, pero no fue tan fácil. A nosotras sí nos abrieron las puertas, pero los prejuicios están en todos los lados, fue un proceso hasta que las compañeras nos empezaron a conocer, nos ganamos el respeto y las empezamos a respetar. Tuvimos que vencer prejuicios culturales. Obtuvimos alguna financiación discutíamos y trabajamos con objetivos generales, buscamos aliados, sacábamos a las chicas de los calabozos. Vimos que deberíamos hacer un trabajo con incidencia política para avanzar y no perpetuarnos luchando contra la misma norma que nos perseguía hoy y mañana también, para esto hicimos marchas en la legislatura, caminamos muchísimo. La verdad es que esos tres años fueron agotadores, se fueron perdiendo algunas cosas, no perdiendo, pero uno tuvo que ir renunciando a algunas cuestiones personales por la militancia, pero valió la pena, no importa eso, valió la pena. En marzo de 1998, el 5 de marzo, tres días antes del 8 de marzo, se derogan todos los edictos policiales. Somos CTA y, por lo tanto, trabajamos con la misma línea de la CTA, somos independientes políticamente y funcionamos como sindicato. Mantenemos contactos institucionales que nos financian proyectos de salud y prevención. También vamos a la Facultad de Derecho a dar charlas.

En la ciudad de Buenos Aires las compañeras no van ninguna detenida desde 1998. Siempre la derecha quiere hacer alguna legislación para prohibir el ejercicio del trabajo sexual en la vía pública. Pero nosotras, te digo, qué cosas, ¿no?, antes nosotras íbamos y nos hacían esperar muchas horas para atendernos. Hoy ellos vienen a buscarnos. Hoy vienen a buscarnos a la oficina; obviamente que los proyectos que traen nunca son que valgan la pena, pero hace muy poquito nos querían meter una reglamentación solapada con el tema de la libreta sanitaria. Y algunos amigos ahí nos llamaron por teléfono y el día que iban a tratarlo en comisión, caímos un montón y se lo desbaratamos.

Así que nosotras estamos en permanente lucha pidiendo verdad y justicia e insistiendo con esto. Mientras sigamos peleando, compañeras, en que si abolicionista por un lado, reglamentarista por el otro, sindicato por el otro, seguirán matándonos compañeras. No nos olvidemos que hay 300 mujeres en México muertas, y que nadie hace marcha por esas compañeras. No nos olvidemos que en Mar del Plata nos asesinaron a 30 trabajadoras sexuales, más Sandra, más tantas que no debemos conocer, más tantas que debe haber acá... Tenemos que trabajar por lo que tenemos en común. T

"Nosotras podemos decidir qué es lo que queremos hacer, cómo lo queremos hacer y por qué lo queremos hacer".

Elena Eva Reynaga (nacional@ammar.org.ar) es representante de la Red de Trabajadoras del Sexo de Latinoamérica y el Caribe (Redtrasexlatcar), de la Asociación de Mujeres Meretrices Argentinas (Ammar) y de la Central de Trabajadores Argentinos (CTA). Elena Eva ha viajado en dos ocasiones a nuestro país, invitada por Comisiones Obreras.

Manifiesto de las trabajadoras del sexo en Europa

Belén Morales

Fotografía cedida por el Colectivo Hetaira.

EN OCTUBRE de 2005 se celebró en Bruselas la *Conferencia Europea de Trabajadoras del Sexo, Derechos Humanos, Trabajo y Migración*, a la que acudieron trabajadoras de 26 países y elaboraron un manifiesto del que reproducimos y resaltamos algunos aspectos para reflexionar.

- Todas las personas tienen derecho a procesar unos determinados principios morales y religiosos, pero no deben imponerse ni determinar una decisión política.
- La difamación de las trabajadoras sexuales incita a la discriminación y al odio. No más discriminación ni estigmatización.
- La hipocresía impide de manera abusiva el control sobre nuestro trabajo y nuestra vida.
- El sexo consensuado no es violencia sexual ni esclavitud, independientemente de si es pagado o no.
- Afirmamos nuestro derecho a participar en foros públicos y debates públicos cuando nuestro trabajo y nuestras condiciones de vida están siendo discutidos y determinados.
- Condenamos a quienes nos roban la voz y niegan nuestra capacidad de tomar decisiones o articular nuestras necesidades.
- Afirmamos nuestro derecho de asociarnos y sindicarnos, deberíamos tener voz en la legislación y las políticas que nos afectan.
- Cuando los intercambios son legales y el empleo de sus trabajadores reconocido, se facilita denunciar, terminar con la violación de los derechos y prevenir los abusos.
- El abuso ocurre en el trabajo sexual pero no lo define.
- Nos definen sin valor etiquetándonos de pecadoras criminales, víctimas, estigmatizándonos y separándonos de los/as buenos/as y decentes y del resto de la sociedad.
- Somos parte de la sociedad, tenemos necesidades y aspiraciones, poseemos el potencial para contribuir de forma valiosa a nuestras comunidades.
- El tiempo y los recursos que se emplean en perseguirnos deberían usarse contra los violentos y los que nos agredan.
- Pedimos derechos laborales, condiciones de trabajo dignas y que el trabajo sexual sea reconocido como empleo.
- Pedimos a los sindicatos que nos apoyen en nuestra auto-organización y en la lucha por unas condiciones de trabajo justas.
- Los derechos de las trabajadoras del sexo son derechos humanos.

Sus reivindicaciones son tan legítimas como las de cualquier colectivo de trabajadoras y trabajadores que aspiran a un reconocimiento y a unas mejores condiciones en el desempeño de sus tareas.

En muchas ocasiones hemos intentado comprender las posturas y voces que en nuestra sociedad niegan el reconocimiento de derechos a las trabajadoras del sexo pero resulta un ejercicio imposible para la razón admitir que ningún colectivo, por duras que sean las circunstancias en que lleva a cabo su actividad, esté mejor sin derechos y sin reconocimiento.

Otra cuestión difícil de entender, y que ya se ha planteado por diferentes expertas y expertos en la materia, es como desde la perspectiva feminista hemos luchado y seguimos haciéndolo por nuestro derecho a decir "no" y a ser las dueñas de nuestra sexualidad y a la vez no reconocemos a unos grupos muy concretos de mujeres la posibilidad y el derecho de decir "sí" y en qué condiciones. Esto es muy complejo y crea subcategorías de mujeres, por un lado las que deciden y cuentan, las que toman sus propias decisiones y son respetadas, las aceptadas por la sociedad patriarcal y sobre las que no recaen ciertos estigmas y, por otro lado, las que necesitan ser tuteladas por las primeras hasta en aquello que habíamos quedado que era inalienable, las condenadas al silencio a la ausencia total de reconocimiento y de derechos.

Una pregunta que nos surge tras estas reflexiones es si desde la izquierda política y social, desde el movimiento feminista y desde los sindicatos podemos sostener que es mejor para las mujeres y para la sociedad, la existencia y fomento de subgrupos de personas, la perpetuación de desigualdades, con el criterio infame de que algún ser humano pueda estar mejor sin derechos, mientras que los que esto reclaman en general lo hacen desde el acomodo que a ellos y a ellas si les proporciona la sociedad del bienestar y que, desde luego como es legítimo, tienen todos los derechos laborales reconocidos.

Al igual que hacen Magdalena López y Ruth Mestre en su libro *Trabajo sexual reconocer derechos* (1), que recomendamos firmemente, cerramos este artículo citando a I. M. Young: "*…La marginación es la forma más peligrosa de opresión, pues excluye a una categoría completa de personas de lo que es considerado útil…y queda así sujeta a privaciones materiales y de derechos, rápidamente sujeta a medidas paternalistas…*" T

Belén Morales (bmorales@ccoo.es) trabaja en la Secretaría Confederal de la Mujer de Comisiones Obreras.

(1) Valencia, 2006: Ediciones La Burbuja.

No mirar hacia otro lado

Desde la condena del tráfico de mujeres con fines de explotación sexual, Comisiones Obreras sigue invitando a la reflexión y el debate sobre trabajadoras del sexo y derechos de ciudadanía, a través de una jornada celebrada en Valladolid el día 5 de abril.

Bernarda García

CON UNA alta participación, también de varones, a la jornada acudieron más de 100 personas que siguieron expectantes el desarrollo de todas y cada unas de las mesas. Raquel Osborne, Ruth Mestre y Magdalena López fueron quienes enmarcaron en la primera mesa el ámbito jurídico, sociológico y económico de dicha cuestión. La experiencia de organización en la defensa de derechos la puso el Colectivo Hetaira, que trabaja en Madrid desde el año 1995; y los proyectos de intervención los expusieron Aclad (Asociación de Ayuda al Drogodependiente) y el Comité Antisida de Castilla y León.

Justine Abellán, Mirtha, Bernarda García y Elena Eva Reynaga, fotografía de Víctor Otero.

Desde el inicio de la jornada fue patente el interés generado por las ponentes, que consiguieron situar a la asistencia ante un punto de vista diferente: sacar de la marginación un trabajo que la sociedad patriarcalmente ha trasmitido con una visión intencionada de separar a las mujeres en 'buenas' y 'malas', haciendo incidencia en la importancia del papel que desempeñan cada una de las partes implicadas en la industria del sexo, en la que las más beneficiadas no son las propias trabajadoras, sino otros. Y en definitiva denunciar la pasividad por parte de todos los organismos para no reconocer así sus obligaciones ante un colectivo de mujeres.

Las asociaciones, por su parte, demandaron mayores medidas y espacios de seguridad, libertad y condiciones de salud para las mujeres que ejercen esta actividad. CC.OO. otorgó la voz y la palabra a las trabajadoras del sexo, que intervinieron en la tercera mesa para expresar sus necesidades y demandas, reclamando una dignificación y libertad, en definitiva, ser sujetos de derechos, también de los derechos laborales. Las intervenciones de Justine Abellán, sindicalista de la CONC; Mirtha, trabajadora del sexo en Zamora y Elena Eva Reynaga, de la organización argentina Ammar (vinculada al sindicato CTA) supusieron los momentos más álgidos de la jornada.

Nada que destacar de la cuarta mesa que no sea la indefinición de los partidos políticos ante esta situación, que se mantienen en la tónica de "mirar para otro lado". T

Bernarda García (mujer.ur@cleon.ccoo.es) es la responsable de la Secretaría de la Mujer de la Unión Sindical de Castilla y León.

Exposición / Diane Arbus y lo extraño

Identical Twins (1967).

Diane Arbus. Revelaciones, ha podido verse en Caixaforum de Barcelona, el 15 de febrero al 14 de mayo de 2006.

Revista *Treballadora*

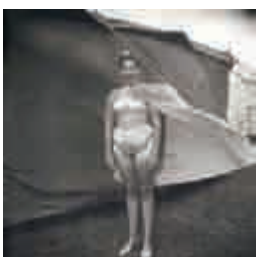
"*La mayoría de la gente se pasa la vida temiendo pasar por una experiencia traumática. Los* freaks *nacieron con sus traumas. Ellos han pasado la prueba. Son aristócratas*", Diane Arbus.

Sin duda la obra fotográfica de Diane Arbus, expuesta en Barcelona durante los últimos meses, consigue este extraño efecto no exento de inquietud: convertir lo real pero extraño en bello. El protagonismo de sus fotos lo cargan gigantes, travestis, prostitutas, locos… un conjunto humano que, en los años 60 y 70 en Estados Unidos resultaba no sólo peculiar sino oculto, invisible y censurable. Diane Arbus consigue convertir la escena más cotidiana, una pareja tomando el sol, en un fragmento que roza lo patético. Y a un par de gemelas en preciosas generadoras de malestar.

¿Quién es esta mujer capaz de hechizar lo real con el disparo de su cámara? Diane Arbus se crió en un mundo también irreal, según ella misma relata: "*No sabía que era judía cuando era una cría. ¡No sabía que era desafortunado serlo! Como me crié en una ciudad judía y en una familia judía, y como mi padre era un judío rico y yo iba a un colegio judío, adquirí un firme sentido de irrealidad. Lo único que sentía era mi sensación de irrealidad*". Diane Arbus ha marcado un largo camino desde su cuna a sentirse apegada a los rechazados seres de sus fotos: ¿qué la ha impulsado a tal salto?

En 1971 Diane Arbus, la fotógrafa brillante, la mujer que marca su propio camino, la madre, se suicida a los 48 años. Es una lástima que una mujer con tanto talento engrose el listado de artistas que no han sabido combinar su genio con la felicidad. T

Woman in a Rose Hat (1966)



Girl in her Circus Costume (1970).

Treballadora es la publicación editada por la Secretaria de la Dona de Comisiones Obreras de Catalunya (www.ccoo.cat/dona).

Libro / Explicar la violencia

La violencia de género explicada a mi hijo, de Amparo Zacarés. Prólogos de Alicia de Miguel y Paloma Durán. Valencia, 2005: Carena Editors.

María Antonia Martínez

Amparo Zacarés es doctora en Filosofía y Ciencias de la Educación. Ha publicado en diversos boletines internacionales y revistas especializadas en Filosofía y Pedagogía. Ha sido profesora de Didáctica de la Filosofía, habiendo recibido varios premios educativos. Su experiencia académica de los últimos años se nutre de la reflexión dialogada con jóvenes de bachillerato sobre la cultura de la paz y la prevención de la violencia. Esta publicación que tiene entre sus objetivos ser divulgativa y hacer llegar a los jóvenes y al profesorado criterios de igualdad.

Amparo Zacarés, de forma muy didáctica, pone en boca de su hijo muchas de las incógnitas y preguntas que nos hacemos todas ante los malos tratos contra las mujeres en el ámbito doméstico o familiar. Su planteamiento es que si educamos en igualdad desde la infancia y la adolescencia estaremos sentando bases muy importantes para un mayor rechazo ante las situaciones de discriminación o desigualdad por razón de género. Considera la autora que la educación es básica para eliminar cualquier tipo de violencia o malos tratos hacia las mujeres. Se trata de trabajar desde la infancia e inculcar a los más jóvenes valores sobre la igualdad, la tolerancia, y el respeto como un elemento de lucha contra la discriminación y la violencia de género.

A través del diálogo que mantiene con su hijo nos da a conocer leyes, normas, políticas nacionales y europeas…, herramientas para hacer frente a los malos tratos y la violencia.

La última pregunta: "*¿Por qué el 25 de noviembre es el día contra la violencia de género?*" La respuesta: "*El 25 de noviembre de 1960 fueron asesinadas en la República Dominicana las tres hermanas Mirabal. Este crimen fue considerado como uno de los mayores atentados contra la dignidad en toda la historia dominicana. Desde 1999, por resolución de fecha 17 de diciembre, la Asamblea General de la ONU designó el 25 de noviembre el Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra la Mujer*".

Esperamos que trabajos como éste posibiliten en el futuro un cambio sustancial en las mentalidades y en las actitudes de la ciudadanía ante cualquier tipo de violencia y de forma muy especial a la que se ejerce contra las mujeres como consecuencia de los roles y estereotipos que arrastramos. T

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

Cine / En tierra de hombres

En tierra de hombres. Dirección: Niki Caro. Reparto: Charlize Theron (Josey), Frances McDormand (Glory), Sean Bean (Kyle) y Richard Jenkins (Hank). USA, 2005.

Belén Morales

Esta película de Niké Caro comienza cuando Josey Aimes, encarnada por Charlize Theron, vuelve a su pueblo natal en Minnesota, huyendo de los malos tratos de su compañero; viaja con su hija pequeña y su hijo adolescente, el drama empieza a fraguarse, mujer maltratada con cargas familiares que debe abandonar su casa para proteger su vida.

Josey empieza a trabajar en las minas, espacio de hombres, porque es un trabajo bien retribuido, que le permite mantener a sus hijos, pero pronto empieza a sufrir todo tipo de abusos y acosos, asquerosos como lo son siempre, por parte de sus compañeros que cuentan con el "dejar hacer" de la empresa y la impunidad que les facilitan los testigos mudos.

Los agresores, burdos en sus formas y en su fondo, responden al estereotipo del psicoterrorista, son un asco, babosos y cobardes, cometen las más crueles vejaciones contra alguien muy superior moralmente pero que se encuentra en una situación de desventaja. En el caso de la película, en ser una mujer, guapa además, que trabaja en una mina. En la vida real conocemos casos que van desde el acoso escolar, el aislamiento, el abuso de poder, el acoso sexual, el despido, las amenazas y tantos otros en los que esos monstruos de la peor calaña van minando a la víctima que suele ser alguien a quien envidian y a quien saben que no podrán doblegar.

La verdad es que la película te tensa y te hiere, quizás porque estos dramas nos son tan cercanos que no podemos aplicar la catarsis de la tragedia, aquí no nos vale Aristóteles, no hay la suficiente distancia, porque conocemos en nuestro entorno inmediato demasiadas "tierras de hombres", las mismas a las que se enfrenta la protagonista, el mundo laboral, el sindical, la familia, las amistades y la sociedad en su conjunto, que antes y ahora, aunque nos duela y nos tense cuando lo vemos en una pantalla de cine, nos repite continuamente lo difícil que nos pueden poner las cosas a las mujeres sobre todo si osamos ser libres, independientes, mantener a nuestra descendencia y plantarle cara a la vida.

La película nos duele porque es real, real y americana con final feliz, lo cual nos consuela poco, bueno hay dos momentos que nos permiten respirar, cuando los testigos mudos dejan de serlo y eso le permite a la protagonista ganar el juicio contra la empresa y los agresores y también cuando su padre le dice que está orgulloso de ella. T

Belén Morales (bmorales@ccoo.es) trabaja en la Secretaría Confederal de la Mujer de Comisiones Obreras.

Libro / Entre Penélope y Mesalina

Mesalina descendiendo las escaleras, del pintor francés Toulouse Lautrec.

Entre Penélope y Mesalina, de Isabel Menéndez. Oviedo, 2005: Colectivu Milenta Muyeres.

Amaia Otaegui

Entre *Penélope y Mesalina* es un trabajo de investigación sobre los contenidos de las revistas dirigidas al público adolescente, en particular mujeres jóvenes, realizado por Isabel Menéndez del Colectivu Milenta Muyeres. Su análisis versa sobre la orientación ideológica que sostienen estas publicaciones con la finalidad práctica de ofrecer instrumentos a los y las docentes para su utilización crítica en las aulas, proponiendo tanto a los adultos como a los propios adolescentes una lectura no sexista de estos contenidos.

La idea central es que este tipo de revistas destinadas a las adolescentes (hablamos de *Super Pop, Bravo por ti, Cosmopolitan, Ragazza, Loka* o *Mujer 21)* refuerzan los estereotipos de género, porque los elementos comunes a este tipo de publicaciones –las temáticas- pasan por la belleza, el amor, el matrimonio y el hogar como espacios 'naturales' para ser felices. Este tipo de mensajes llegan a las chicas en una etapa vital confusa en la que las revistas se presentan como elementos formativos que pretenden 'dar respuestas' a las nuevas necesidades e inquietudes de este tipo de público. Vocación formativa que va definiendo lo que es 'ser mujer', proponiendo una construcción cultural ligada al género, ya que sólo van dirigidas al colectivo femenino. Las principales formas de acercamiento a este colectivo son por un lado, la utilización de un lenguaje intimista y directo que personifica la relación con las lectoras; por otro, se utiliza un lenguaje informal que trata de reproducir las fórmulas comunicativas empleadas entre ellas, de la que los varones quedan excluidos, una forma añadida de reproducir la desigualdad.

En esta tarea de socializar a las jóvenes un aspecto relevante es la construcción de su identidad en base al cuerpo, promocionando un canon de culto imposible de conseguir: la eterna juventud, la extrema delgadez, el imperio de la belleza, estereotipos que desde los discursos publicitarios les van a acompañar toda la vida. Añadido a ésto, van apareciendo últimamente contenidos ligados a la forma de tratar la sexualidad, la 'instrucción' sobre lo que se puede –y se debe- saber y hacer sobre el sexo. El sexo se banaliza después de décadas de represión y ocultamiento, ahora es pecado entender el sexo como pecado. Mientras, el amor se sobrevalora. Pero ¿como enfocar el amor y el sexo de forma libre sin hablar de los roles diferenciados para chicos y chicas, de activos y pasivas, de la desigual situación de unos y otras, de que la única respuesta no es el modelo convencional de la pareja? T

Amaia Otaegui trabaja en la Confederación Sindical de Comisiones Obreras.

Riesgo químico

Dolores Romano

EL INSTITUTO Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS), una fundación de CC.OO. para promover la salud y el medio ambiente en el mundo del trabajo, ha elaborado nuevos recursos y herramientas para ayudar a los delegados y delegadas de prevención a prevenir los riesgos sobre la salud y el medio ambiente que ocasionan la presencia de sustancias químicas peligrosas en las empresas.

El riesgo químico ocasiona cada año la muerte de 4.000 trabajadores y trabajadoras, hace enfermar a más de 33.000 y causa más de 18.000 accidentes laborales en España. Este riesgo tiene una importancia especial para las trabajadoras. Hay sectores muy feminizados expuestos a tóxicos, como limpiezas, sanidad, industria textil, industria farmacéutica, peluquerías, etc. Se está produciendo un incremento de patologías y enfermedades femeninas relacionadas con la exposición a contaminantes, como endometriosis, pubertad precoz, cáncer de mama y ovarios, alteraciones del ciclo menstrual y de la fertilidad, efectos en descendencia, etc.

Existen diferencias biológicas con los hombres en relación a cómo pueden penetrar las sustancias en nuestros organismos y cómo se almacenan o metabolizan. Sin embargo, estas diferencias no se contemplan adecuadamente en los estudios toxicológicos ni en los protocolos de atención médica, realizados mayoritariamente en y para hombres, presuponiendo una falsa homogeneidad que da lugar a niveles de protección insuficientes para las mujeres. La maternidad implica la posibilidad de transferir efectos de la exposición a sustancias químicas a generaciones venideras debido a la exposición del feto a través de la placenta y la exposición de los bebés a través de la leche materna. Por último, la doble exposición (laboral y en el hogar), las diferencias de género en la atención sanitaria y las diferencias culturales o de percepción de los riesgos han de tenerse en cuenta a la hora de identificar y valorar el riesgo químico para las mujeres.

Es muy importante informar y formar a las trabajadoras sobre los riesgos que ocasionan las sustancias peligrosas y desarrollar una actuación sindical en las empresas con el objetivo de eliminarles. Ésta es la intención de la campaña sobre riesgo químico que lleva a cabo ISTAS.

A través de la página *web* http://www.istas.net/ecoinformas se puede acceder al audiovisual *¿Conoces lo que usas?*, a folletos y otros materiales informativos. Existe una base de datos (RISCTOX) que aporta información de 6.000 sustancias químicas y otra que aporta alternativas a estas sustancias. ISTAS ha editado también una guía para aprender más sobre las actuaciones que podemos desarrollar en las empresas, consultar experiencias o conocer la normativa sobre el tema. T

Dolores Romano es la coordinadora de la campaña de riesgo químico del Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud de Comisiones Obreras.

CC.OO., un sindicato de hombres y mujeres

"Hay que adaptar esta sociedad a la percepción de las mujeres"

Mari Luz Benedicto

Fotografía de Beatriz Redón

TERUEL es una provincia preciosa, pero con grandes dificultades de desarrollo económico y social; y porqué no reconocerlo, una ciudad conservadora inmersa en un despertar hacia un futuro ilusionante, y por tanto un territorio donde la labor sindical ha sido y sigue resultando una tarea dura y difícil en muchos momentos.

Aquí, en esta estupenda tierra, al frente de CC.OO. como secretaria general, es donde dedico mi trabajo, ilusión y compromiso hacia una sociedad más democrática, más justa e igualitaria, abordando la participación de las mujeres en la organización como un reto principal desde que asumí esta responsabilidad hace tres años y medio.

Nunca he sentido un asomo mínimo de discriminación por el hecho de ser mujer en este sindicato, al igual que con el resto de instituciones y entidades sociales. Pero reconozco que todavía la sociedad es mucho más exigente con las mujeres, que constantemente tienen que demostrar su valía, algo que con los hombres se da por hecho.

En la Unión Comarcal de Teruel la presencia de mujeres en el sindicato se ha multiplicado considerablemente, el 49% de afiliación corresponde a ellas y el 27,84% en la representación sindical son delegadas. En las dos uniones comarcales constituidas en la provincia (Teruel y Andorra) ostentan las secretarías generales dos mujeres, y la mitad de las secretarías son asumidas también por compañeras. La experiencia ha sido extraordinaria, se ha avanzado en la implicación de mujeres en el sindicato porque se ha llevado a cabo un trabajo cercano a las preocupaciones, necesidades e inquietudes de las turolenses.

Mi presencia en CC.OO., desde hace 12 años, me ha ofrecido una oportunidad increíble de trabajar según mis valores y en muy distintos ámbitos. La sociedad ha sido diseñada y transformada por los hombres según sus necesidades y conveniencias de cada momento, ahora habrá que adaptar esta sociedad a la percepción de las mujeres, a sus inquietudes o valores y podrá hacerse si ellas participan en todos los ámbitos.

En este sentido, si lo que pretendemos es convivir en una sociedad agradable e igualitaria entre hombres y mujeres, ésta tiene que ser diseñada, gestionada y cuidada por todos y todas. Los sindicatos -elementos centrales en la dinámica social y política, dada la capacidad para intervenir en el desarrollo de la sociedad- son una estupenda opción para trabajar y luchar por convicciones e intereses: la negociación colectiva, la capacidad de influir en procesos normativos y legislativos, llevar a cabo reivindicaciones concretas, denunciar situaciones de discriminación…

El objetivo, cada vez más cercano, es el de conseguir un espacio sindical a la medida de hombres y mujeres, con una clara actitud de apertura y flexibilidad que permita mayor participación de las mujeres a todos los niveles. Eso sí, si las mujeres no desean sentirse decepcionadas por no poder llegar a todo tendrán que aprender a descargar las responsabilidades domésticas y familiares e implicarse en temas que les motiven y les hagan sentirse bien, porque las mujeres no somos supermujeres y el día tiene 24 horas. T

"El objetivo es el conseguir un espacio sindical a la medida de hombres y mujeres".

Mari Luz Benedicto (uc.teruel@aragon.ccoo.es) es la secretaria general de la Unión Comarcal de Teruel de Comisiones Obreras.

SUBVENCIONADA POR EL

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

Trabajadora

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