

T Trabajadora

número 30. IV época. noviembre de 2008

secretaría confederal de la mujer



Ley de igualdad y el Estatuto Básico del Empleado Público
Entrevista a Carmen Bravo Sueskun, secretaria confederal de la Mujer de Comisiones Obreras
informe / Evaluación e impacto de la ley de violencia

**Edita**Secretaría Confederal
de la Mujer de CCOO.**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.esPágina web: www.ccoo.es/mujeres

Dep. legal: M-41.009-1988

Responsable

Carmen Bravo Sueskun

Consejo de dirección y redacciónAna Herranz, Amaia Otaegui,
Carmen Bravo Sueskun, Carmen Briz,
Fernando Lezcano, María Antonia Martínez,
María Jesús Vilches, Mayka Muñoz,
Nuria Rico, Pilar Morales,
y Susana Brunel.**Realización**

Carmen Briz

Colaboradoras y colaboradores en este númeroAna Artilles, Eva Antón,
Ramona Parra, Pilar Villacorta,
Maite Garabieta, Dani Mesa,
Charo González, Belén Morales,
Pura García-De la Rosa, Francisca García,
Ramón Martínez, Clínica Dator
y Felipe López.**Fotografías e ilustraciones en este número**Idalya Patricia Guzmán, Julián Rebollo,
Manoli Olmedo, María José Martín
y Arantxa Rochet.**Tirada**

45.600 ejemplares

Diseño y fotomecánica

IO sistemas de comunicación

Imprime

Mateu Press, S.A.

Distribución

Tfno: 917 028 095

Correo electrónico: mujeres@ccoo.es

IMPRESO EN PAPEL RECICLADO

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

El compromiso de Comisiones Obreras

Construir la igualdad es prevenir la violencia

- **Comisiones Obreras**, como forma de avanzar en una mayor sensibilización y compromiso sindical contra la violencia machista llama, al conjunto del sindicato de hombres y mujeres, a movilizarse en todos los centros de trabajo, mediante la denuncia permanente y la manifestación pública de repulsa ante cada nuevo caso de violencia de género que se produzca como violación de los derechos fundamentales de las mujeres.
- **Comisiones Obreras** impulsa permanentemente la difusión de medidas y derechos en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y contra la violencia hacia las mujeres, mediante la formación y sensibilización a negociadores de convenios colectivos, responsables sindicales y trabajadoras y trabajadores en su conjunto para asegurar la garantía de los derechos laborales y sociales legalmente reconocidos a las trabajadoras víctimas de violencia de género.
- **Comisiones Obreras** refuerza el papel fundamental de la acción sindical y la negociación colectiva en la difusión y sensibilización de las medidas recogidas en la *Ley integral contra la violencia*, garantizando y mejorando en su caso, en convenios colectivos o mediante acuerdos o protocolos con empresas, los derechos relativos a las condiciones que regula.
- **Comisiones Obreras** impulsa el desarrollo de políticas de igualdad que favorezcan los necesarios cambios en los valores y actitudes sociales y contribuyan a una mayor sensibilización y actuación para avanzar en el tratamiento, prevención y erradicación de todas las formas de violencia contra las mujeres, entre ellas, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral.
- **Comisiones Obreras** reitera su implicación y compromiso en la eliminación de la violencia de género reforzando su colaboración con el conjunto de las administraciones públicas y distintos actores sociales implicados, entendiendo que es un problema social ante el que debemos tomar parte activa, contribuyendo en los distintos ámbitos de actuación, a la puesta en marcha de medidas que permitan la prevención y erradicación de esta lacra social de discriminación extrema contra las mujeres.

Comisiones Obreras hace un llamamiento a la participación en las distintas movilizaciones que las organizaciones de mujeres, sociales y sindicales, convoquen el 25 de Noviembre en todas las ciudades del Estado, para manifestar nuestro compromiso en la denuncia y erradicación de la violencia contra las mujeres.

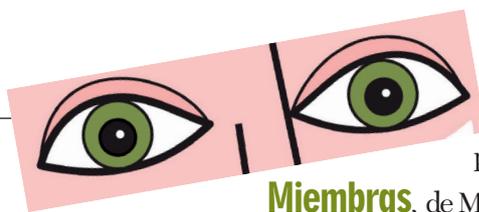
Secretaría confederal de la Mujer de CCOO
Noviembre 2008

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



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

sumario



página 6/ **POR AQUÍ**

De plenos y congresos, con

colaboraciones de Ana Artiles, Eva Antón, Ramona Parra y Pilar Villacorta.

página 8/ **EMPLEO**

Discriminaciones de guante blanco,

de Maite Garabieta.

página 10/ **ENTREVISTA**

Entrevista a Carmen Bravo Sueskun, secretaria confederal de la Mujer de Comisiones Obreras, de Carmen Briz.

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

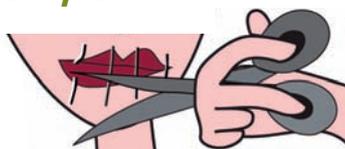
Avanzar en el concepto de juventud, de Dani Mesa y Nuria Rico.

página 14/ **PUBLICACIONES Y LIBROS**

Colaboraciones de Pilar Morales, Mayka Muñoz y Charo González.

página 15/ **INFORME**

Evaluación e impacto de la ley de violencia, de Susana Brunel.



página 21/ **CIBERFEMINISTAS**

Miembros, de María Jesús Vilches.

página 22/ **POR EL MUNDO**

Mujeres por la paz (Palestina),

de Pilar Morales.

Trabajo decente, de Belén Morales.

página 24/ **SOCIEDAD**

Empleo y servicios de atención a la dependencia, de Pura García-De la Rosa.

página 26/ **SOCIEDAD**

La práctica del aborto, de Francisca García.

página 28/ **GUÍA PARA NO PERDERSE**

Trece abuelas, Mujeres, Lesbianas y Margaret Atwood, colaboraciones de Ramón

Martínez, Carmen Briz, Carmen Bravo Sueskun y Eva Antón.

página 30/ **salud**

Anticonceptivos e IVE en menores de 21 años, de Clínica Dator.

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

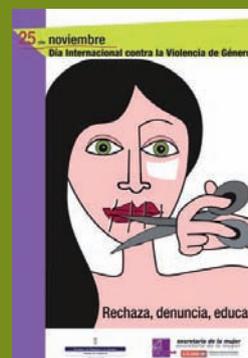
Aprovechar la oportunidad,

de Felipe López.

CRISTINA FERNÁNDEZ BUSTO se inicia en las disciplinas artísticas a través del dibujo y la pintura, y más tarde de la cerámica y la fotografía. Estudió diseño gráfico, pintura corporal y maquillaje artístico para teatro y espectáculos y animaciones infantiles en la Escuela Superior de Arte del Principado de Asturias y recientemente ha realizado un curso de Infografía y animación en 3D en Barcelona. Estudia Filología Hispánica en la Universidad de Oviedo.

En 2004 gana el concurso de carteles AlNorte; en 2005 obtiene el primer premio en el concurso de carteles con el tema "Uso no sexista del lenguaje". Actualmente trabaja como diseñadora gráfica de forma *freelance* y participa en exhibiciones de pintura corporal.

Si desea contactar con la autora puede hacerlo a través del siguiente e-mail: cristinafantasia@yahoo.es o bien en el teléfono: 660267812.



Cartel de Cristina Fernández Busto, ganador del Concurso contra la violencia de género 2008, convocado por la Secretaría de la Mujer de Comisiones Obreras de Asturias en colaboración con el Instituto Asturiano de la Mujer.

EL RECONOCIMIENTO formal de la violencia machista como máxima expresión de discriminación y vulneración de derechos fundamentales de las mujeres no es suficiente. No obstante sin la decisión política del Parlamento, en respuesta a la demanda de la sociedad civil, de aprobar una ley para abordar de forma integral la discriminación más abominable contra las mujeres, hubiera sido aún más difícil hacer visible la violencia machista - tan arraigada social y culturalmente en nuestra sociedad-, condenar a los agresores e iniciar las primeras medidas para prevenir las causas de la misma.

La sociedad en su conjunto ha de rechazar los actos de violencia contra las mujeres, ha de denunciar a los agresores, proteger a las víctimas y promover acciones para la prevención desde la educación, la comunicación, el lenguaje y las imágenes, pero sobre todo con una actitud vigilante y activa de denuncia y rechazo de todo tipo de discriminación por razón de sexo. En este sentido el artículo

No a la violencia

3 de la Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género insta para la realización de un plan: “*Que introduzca en el escenario social las nuevas escalas de valores basadas en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y de igualdad entre hombres y mujeres, así como en el ejercicio de la tolerancia y de la libertad dentro de los principios democráticos de convivencia, todo ello desde la perspectiva de género*”. Éste es el objeto de la aprobación por parte del Gobierno del Plan Nacional de Sensibilización y Prevención de la Violencia de Género 2007-2008. La ministra de Igualdad, Bibiana Aído, presentó la evaluación de la ley en Consejo de Ministros el pasado 14 de julio. Esta evaluación, realizada tres años después de puesta en marcha la ley, muestra que las medidas y actuaciones llevadas a cabo a lo largo de este período han logrado para las víctimas más protección y más derechos sociales, laborales y económicos, de modo que puedan iniciar un proyecto de vida libre de amenazas (1).

Las medidas de prevención y sensibilización, desarrolladas por el plan, han logrado un mayor compromiso de rechazo a la violencia machista por parte de la sociedad en su conjunto. La cultura y el arte están incorporando a su lenguaje e imágenes la denuncia y rechazo de la violencia contra las mujeres. Muchas personas comprometidas



Autorretrato de la pintora mexicana Idalya Patricia Guzmán.

“Cada vez se sabe más sobre las causas y efectos que tiene la violencia machista, de cómo hay que actuar contra ella y cuáles son las medidas necesarias que hay que implementar para avanzar en su erradicación”.

das con la igualdad de derechos de mujeres y hombres a vivir en libertad y sin dominaciones están incluyendo en sus obras esta reivindicación. Esta importante labor ha de ser respaldada por las instituciones, las administraciones, para que el trato sin violencia hacia las mujeres haga efectiva la igualdad entre géneros en la sociedad, en la cultura, en la ciencia, en el lenguaje, en las imágenes, en la vida.

Así mismo, es imprescindible que las instituciones velen activamente por el cumplimiento de la legalidad y los derechos. Para que las normas no sean vulneradas ha de hacerse justicia y castigar a quien no

olencia

cumple la ley, además de restaurar a las víctimas el daño ocasionado, restableciéndoles los derechos que le fueron sustraídos.

Para que las medidas y planes contra la violencia de género logren sus objetivos es necesario que los profesionales que atienden, asisten y asesoran a las víctimas puedan desempeñar eficaz y efectivamente su trabajo, de manera que redunde en beneficio del amparo, protección y seguridad de las agredidas. Es necesario para ello que las administraciones públicas garanticen los recursos suficientes en formación, infraestructuras y servicios.

Las violaciones y abusos sexuales de mujeres y niñas en las guerras han sido considerados por las instituciones internacionales, en la primavera pasada, como delito contra la humanidad. Así podrán intervenir en su defensa los tribunales

de justicia internacionales. El Consejo de Seguridad de Naciones Unidas ha aprobado una resolución en la que incluye los abusos sexuales durante un conflicto armado como crímenes de guerra y los califica como un componente del genocidio. La resolución 1820 de la ONU contó con el voto afirmativo de sus 15 miembros. Dicha resolución demanda el: “Cese completo de todas las partes implicadas en un conflicto armado de todos los actos de abuso sexual contra civiles con un efecto inmediato”, e insta a las partes en conflicto a: “Tomar las medidas apropiadas para proteger a los civiles, incluyendo a las mujeres y a las chicas, de toda forma de violencia sexual”. Al catalogar la violación sistemática como estrategia de guerra, además de otros abusos sexuales como: “Un crimen de guerra, un crimen contra la humanidad, o constitutivo de genocidio”, los presuntos culpables podrían ser procesados en el Tribunal Penal Internacional de La Haya.

Puede parecer que, tras estas decisiones, en el ámbito nacional e internacional, la violencia machista habría de disminuir. Para constatar que esto es así quiero hacer referencia a las frías cifras de asesinadas en España a manos de sus parejas o ex parejas, en lo que va de siglo XXI: 63 mujeres en el año 2000; 50 en el 2001; 54 en el 2002; 73 en el 2003; 72 en el 2004, año en que se aprueba la ley; 57 en el 2005; 68 en el 2006; 71 en el 2007; y 59 en lo que va de año y al cierre de esta edición. Con estos datos todavía no podemos decir que la ley esté señalando una tendencia positiva hacia el logro de su objetivo. Aunque, la eliminación de esta lacra es responsabilidad de toda la sociedad.

Escribía Montserrat Comas (2) en un artículo titulado *La lucha internacional contra la violencia de género* que para que la ley sea efi-

caz es necesario que: “Los derechos de información y asistencia social para las maltratadas lleguen a todos los rincones de la geografía española; que se hagan efectivos los planes y las campañas de sensibilización de la opinión pública para fomentar el cambio de comportamientos como resultado de una educación en valores de igualdad y corresponsabilidad en las tareas domésticas; que se apliquen los derechos laborales reconocidos por la ley a las trabajadoras que sufren la violencia de su pareja; que los centros de acogida para maltratadas funcionen como centros de recuperación integral de las víctimas y de sus hijos; que todos los sectores y operadores (sanitarios, sociales, judiciales, policiales, educativos, etcétera) implicados en la erradicación de la violencia sexista profundicen en una formación especializada, o que los agresores tanto si ingresan en prisión como no, reciban un tratamiento adecuado en su rehabilitación para conseguir el fin constitucional de su reinserción social”.

La conclusión para cerrar este artículo sería, que cada vez se sabe más sobre las causas y efectos que tiene la violencia machista, de cómo hay que actuar contra ella y cuáles son las medidas necesarias que hay que implementar para avanzar en su erradicación. Sólo es necesario el compromiso de la sociedad para no permitirla, denunciándola, rechazándola y promoviendo relaciones de igualdad. **1**

(1) Para ampliar información sobre el plan y su evaluación leer el informe realizado por Susana Brunel en este mismo número de *Trabajadora*.

(2) Montserrat Comas ha sido vocal del Consejo General del Poder Judicial (CGPJ) hasta septiembre de 2008 y presidenta del Observatorio contra la Violencia Doméstica y de Género. Ahora, regresará a la Sección Décima de la Audiencia de Barcelona.

LA SECRETARÍA de la Mujer de CC.OO. de Canarias ha puesto en marcha una campaña de sensibilización e información, en relación a la negociación de medidas y planes de igualdad en el ámbito de las empresas y sectores, que lleva por título *Tenemos un plan para ti*. Esta acción se ha desarrollado de forma conjunta con las secretarías de la Mujer e



Igualdad de otras organizaciones sindicales y su desarrollo se enmarca dentro del proyecto *Agente de igualdad de oportunidades para la práctica sindical*, financiado por el Fondo Social Europeo y el Instituto Canario de la Mujer. Los materiales elaborados vienen presentados en tres soportes: desplegable, cartel y el corto de animación *No es igual, no da igual*.

Por otro lado, los días 17 (en Santa Cruz de Tenerife) y 18 de septiembre (en Gran Canaria), se celebraron las IV Jornadas de Salud Laboral y Mujer bajo el título *Perspectivas de empleo y desarrollo económico*. Organizadas por las Secretarías de Salud Laboral, junto con la Secretaría de la Mujer, se enmarcan en la labor de coordinación que vienen desarrollando ambas secretarías. Tras la presentación realizada por Ana Artilles (secretaria de la Mujer y Afiliación), Carmen Marrero (secretaria de Salud Laboral), Yolanda Rodríguez (directora del Instituto Canario de Seguridad Laboral-ICASEL) e Isabel de Luis (directora del Instituto Canario de la Mujer), comenzó la primera ponencia conducida por José Miguel González (economista del Gabinete Técnico de CC.OO. Canarias), acerca de *La salud laboral, perspectivas de empleo y desarrollo económico*. Posteriormente, se desarrolló la mesa redonda: *Mujer y mercado laboral* en la que participaron entre otras personas: Ana Acosta (jefa de Inspección de Trabajo de Santa Cruz de Tenerife) y Juan de Dios (jefe de Inspección de Trabajo de Las Palmas). Las jornadas se marcaron como objetivo abordar el debate sobre la situación económica actual y las perspectivas de empleo y como puede afectar a la salud laboral de las trabajadoras. **T**

Ana Artilles (ana-artilles@canarias.ccoo.es) es secretaria de la Mujer y Afiliación de Comisiones Obreras de Canarias.

por aquí

De planes y co

LA VOLUNTAD común de lograr la igualdad entre mujeres y hombres desde el diálogo, el conocimiento y las prácticas emancipatorias reunió en Madrid, en el mes julio, a más de 3.000 personas de los cinco continentes, en su gran mayoría mujeres. Bajo el calor del verano se desarrolló la 10ª edición del Congreso Internacional e Interdisciplinar *Mundos de Mujeres /Women's World 2008*, organizado por la Universidad Complutense de Madrid, foro mundial dirigido a explorar tanto la desigualdad existente entre mujeres y hombres en las diversas culturas y situaciones como los avances posibles hacia esta meta urgente e ineludible de la igualdad de género.

Convocado con el tema *Nuevas fronteras: avances y desafíos*, dio lugar a conferencias plenarias y comunicaciones de especialistas, organizaciones, colectivos y mujeres que permitieron conocer, desde la diversidad y con la convicción de que la igualdad no es una utopía sino un objetivo alcanzable, un abanico temático

que abarcaba la complejidad de aspectos que conciernen a esta cuestión: desde los problemas más concretos y persistentes hasta temas emergentes que impone la globalización económica y su impacto en la vida de las mujeres. Aportaciones de grupos de mujeres, de organizaciones o de los equipos de investigación de las universidades de todo el mundo, que han enriquecido con la visión del mundo que incorpora las miradas de las mujeres el conocimiento de múltiples disciplinas académicas.



La **Secretaría Confederal de la Mujer de Comisiones Obreras** estuvo presente en esta ocasión única de compartir experiencias con mujeres

de todo el planeta. Su participación se centró en tres aspectos. En el área de *Educación* presentó una comunicación sobre la experiencia innovadora de formación de postgrado *on-line*: el Master en Género y Políticas de Igualdad entre Mujeres y Hombres especializado en el ámbito laboral y sindical que organiza conjuntamente con FOREM Confederal y la Cátedra de Género del Instituto de Derecho Público de la Universidad Rey Juan Carlos. Igualmente, participó en una mesa redonda dirigida al análisis de la igualdad en las empresas. En el área de *Economía* presentó una comunicación basada en la investigación *Trabajadora: tres décadas de acción sindical por la igualdad de género (1977-2007)*, que, a partir del estudio de la revista *Trabajadora*, resume los principales problemas de las trabajadoras en España en los últimos 30 años y refiere el trabajo sindical por la igualdad llevado a cabo desde el sindicato. **T**

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



Un momento del curso, celebrado en Ibiza.

LA FEDERACIÓN Estatal de Industrias, Textil-Piel, Químicas y Afines (Fiteqa) de Comisiones Obreras ha puesto en marcha cursos de formación y secciones sindicales, en empresas de distintos sectores, dirigidos a recursos humanos con el objetivo de formar a quienes tendrán que negociar en un futuro los planes de igualdad. El equipo pedagógico de la Escuela Sindical Juan Muñiz Zapico, bajo la coordinación de María Jesús Vilches, se ha encargado de impartir la formación, que además ha contado con la presencia de expertos como Fernando Lousada, magistrado del Tribunal Superior de Justicia en Galicia. Las materias objeto de estudio han sido: la ley de igualdad en las relaciones laborales, marco normativo, negociación colectiva, cómo hacer un plan de igualdad... Los cursos se han impartido, hasta el momento, en las siguientes empresas y sectores: Inditex-Textil (Plataforma Europa de Zaragoza y centros de producción de A Coruña; químicas Liconsa (Guadalajara); del vidrio SGB de La Granja de San Ildefonso (Segovia) y Saint-Gobain de Madrid.

Por otra parte, se realizó una jornada, organizada por la Comisión de Igualdad del Convenio del Vidrio-Cerámica y el Instituto de la Mujer, en la que participaron representantes sindicales y empresariales del sector. La jornada se abrió y cerró con las intervenciones de Rosa María Peris, directora del Instituto de la Mujer. Se inscribieron a la misma 60 personas, que pudieron escuchar a Teresa Pérez del Río, Fernando Lousada, Ricardo Escudero y Amaia Otaegui. La acción formativa fue muy bien recibida y valorada por las personas asistentes. **I**

Ramona Parra (rparra@fiteqa.ccoo.es) es secretaria de la Mujer de la Fiteqa de Comisiones Obreras.

LOS DÍAS 6, 7 y 8 de octubre se ha llevado a cabo, en Ibiza, el I curso sobre negociación colectiva y políticas de género. La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de la Guardia Civil. Dadas las características particulares de la Guardia Civil y la falta de interés y medios para la formación de género que ha dejado evidentes, ha sido un éxito de convocatoria y resultados en cuanto a las expectativas planteadas por la Comisión de la Mujer de la Asociación Unificada de la Guardia Civil (AUGC) y el área de formación de CCOO.

Con estas jornadas se ha puesto de manifiesto la necesidad de plantear estudios, protocolos y verdaderas políticas de igualdad para hacer efectiva la conciliación personal, familiar y laboral en el seno de la Guardia Civil. Las mujeres y hombres que participamos en el asociacionismo de la Guardia Civil establecemos que no deberíamos diferir en derechos con respecto al resto de funcionarios de la Administración Pública en cuanto a una aplicación real y efectiva en el pleno reconocimiento de la igualdad. Pero la realidad pone de manifiesto los problemas a los que, en el ámbito laboral, debemos hacer frente, y es a través de la formación y de cursos como el realizado, como adquirimos conciencia de lucha colectiva. **I**

Pilar Villacorta (cmujer.presidenta@augc.org) es presidenta de la Comisión de la Mujer de la Asociación Unificada de la Guardia Civil.

Discriminaciones de guante blanco

Dentro de las administraciones públicas permanecían ocultas desigualdades por razón de género, pero ahora, al amparo de la ley de igualdad y el Estatuto Básico del Empleado Público, se están creando, por fin, comisiones de igualdad.

Maite Garabieta

EL 22 DE MARZO de 2007 se aprobaba la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, pero se detectó una gran laguna, la ley no era igual para todo del mundo; por ejemplo, con respecto a la implantación de futuros planes de igualdad el personal funcionario no tenía los mismos derechos que el laboral.

Para el personal funcionario, la ley sólo recogía la obligatoriedad de elaborar un plan de igualdad, pero no imponía la negociación obligatoria, ni su inclusión en los convenios, de modo que podía llegar a producirse la situación acaecida en el año 2005 en la que la administración presentó un plan sin diagnóstico previo, sin análisis de situación y por tanto sin ningún rigor. La situación no se presentaba nada halagüeña.

Pero llegó el Estatuto Básico del Empleado Público y tras muchas discusiones, negociación, aprobación en el Congreso, negociación en el Senado y vuelta al Congreso, se logró introducir, en última instancia, la Disposición

Adicional VIII, que obliga a todas las administraciones – la Administración General del Estado, Autonómica y Local- a negociar planes de igualdad. Asimismo, estos planes se debían aplicar y desarrollar tanto en

los convenios colectivos (en el caso del personal laboral), como en los acuerdos de condiciones de trabajo del personal funcionario. Era el principio de un largo y, costoso trabajo, el de demostrar un hecho poco reconocido: el de la discriminación en este ámbito.

En el discurso dominante –de los medios, las investigaciones, la opinión pública- se idealiza la situación de las trabajadoras de las administraciones. Los principios constitucionales -de igualdad, mérito y capacidad- de acceso y la presencia femenina en este sector contribuyen a reforzar la idea de que no existe la desigualdad. Sin embargo, todo esto, debe matizarse. En primer lugar porque la “igualdad formal” -que reclama del artículo 103 de la Constitución Española- queda mermada en la práctica ante una configuración social y familiar articulada en torno al aprovechamiento del trabajo doméstico, familiar y de cuidados, que sigue recayendo sobre las mujeres; quienes, en muchos casos, compatibilizan

su preparación para la oposición con las cargas familiares. Y en segundo lugar porque solicitar iguales requisitos y baremos para el acceso a hombres y mujeres a plazas muy específicas -como las de policías o

bomberos-, es una desigualdad que ya se ha demostrado. Solamente se logrará la igualdad atendiendo a las diferencias y en este sentido, aunque las administraciones cada vez lo tienen más en cuenta, aún queda mucho por hacer (1).

Desigualdades evidentes

Una cuestión es el acceso de las mujeres al empleo público y otra su situación dentro del mismo. Es un hecho evidente la importancia numérica de las mismas en este ámbito (51,86%), pero esta proporcionalidad no se reproduce en todos los cargos, puestos, categorías, ocupaciones y condiciones laborales.

La segregación del mercado de trabajo por género es también apreciable en el seno de la administración pública. Los hombres siguen ocupando los puestos de trabajo de mayor responsabilidad y continúan existiendo las profesiones tradicionalmente consideradas masculinas y femeninas. La segregación horizontal se aprecia incluso por ministerios al haber sectores de actividad claramente feminizados, frente a otros masculinizados. En instituciones como Justicia el porcentaje de mujeres es importante, frente a estos organismos encontramos otros como Instituciones Penitenciarias, Policía Local y Autonómica, sector de aguas, etc.,

“La brecha de la temporalidad entre géneros es cada vez mayor en las administraciones públicas”.

donde es escaso. Además, dentro de estos organismos hay profesiones “típicamente” femeninas como son las de asistentes sociales y cuidadoras, con un componente social tan desprestigiado hoy día, que



La delegación de CC.OO. en la constitución de la Comisión Técnica de Igualdad de Oportunidades y Trato de Mujeres y Hombres, fotografía de Julián Rebollo.

muchas veces están catalogadas en niveles inferiores a los que les debería corresponder dentro de la relación de puestos de trabajo del convenio y en determinados tipos de complementos específicos.

El número de mujeres se va reduciendo a medida que sube la escala profesional. La segregación vertical, causa y consecuencia a su vez del “techo de cristal”, también es una realidad en las administraciones públicas. En su conjunto, la presencia femenina es masiva en el grupo C (73% de los activos), mientras en el grupo A, de mayor responsabilidad, las mujeres sólo suponen el 38,2 % del personal. Fenómeno que sigue la misma pauta en los sectores feminizados, así por ejemplo, en sectores como Justicia en el que hay una fuerte presencia femenina, ésta sólo destaca en los juzgados (65,2% de juezas), mientras que las presidencias de las audiencias provinciales están ocupadas por 45 varones y tan sólo 5 mujeres. Y todo ello sin entrar en los altos cargos (2) de la Administración General del Estado (secretarías de Estado, subsecretarías y direcciones generales) donde,

en 2006, la representación de las mujeres sólo alcanzó el 20%.

Además de las diferencias salariales obvias, que esta situación produce - y de otras consecuencias retributivas que se apreciarían si se realizaran estudios desagregados por género sobre los complementos que obtienen unos y otras-, destaca la mayor precariedad femenina como consecuencia de la segmentación. Las mujeres que trabajan en la administración ya casi tienen la misma tasa de temporalidad (32%) que las que lo hacen en el sector privado (33,4%), mientras que los hombres tienen una tasa de temporalidad mucho más baja (18,8%) comparado con los varones que trabajan en el sector privado (32,6%). Esto demuestra que la brecha de la temporalidad entre géneros es cada vez mayor.

Estas, y otras más, son discriminaciones “de guante blanco”, si no se analizan, no se detectan, pueden ocultarse fácilmente. Era de todo punto inconcebible que el mismo Gobierno que estaba aprobando leyes para la igualdad -y que a la vez

es el último responsable de la Administración General Pública- no aceptara la igualdad como materia de negociación. Las diferentes secretarías de la Mujer, estatal y territoriales de la Federación de Servicios y Administraciones Públicas (FSAP) de Comisiones Obreras han prestado especial atención a este problema y han sido las propulsoras de medidas encaminadas a poner fin a esta situación.

Ahora, con el amparo de la ley de igualdad y el Estatuto Básico del Empleado Público, se están creando por fin comisiones de igualdad. Además, se ha constituido la Comisión Técnica de Igualdad de Oportunidades y Trato de Mujeres y Hombres, que será la encargada de planificar la agenda de trabajo para la elaboración del Plan de Igualdad en la Administración General del Estado. A dicha reunión, acudieron responsables sindicales del sector y la secretaria de la Mujer de la FSAP, que actuó como portavoz. Las propuestas presentadas por Comisiones Obreras, concretas y directas, fueron aceptadas. ⁽¹⁾

Maike Garabietta (mgarabietta@fsap.ccoo.es) es secretaria de la Mujer de la Federación Estatal de Servicios y Administraciones Públicas (FSAP).

(1) El artículo 55 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público menciona que la aprobación de convocatorias de pruebas selectivas para el acceso al empleo público debe acompañarse de un informe de impacto de género.
(2) Sobre poder y toma de decisiones ver el informe *Mujeres y hombres en España 2008*, elaborado por el Instituto Nacional de Estadística (INE) y el Instituto de la Mujer, en: <http://www.ine.es/prodyser/pubweb/myh/myh.htm>.

“No entiendo mi vida sin el feminismo”

Carmen Bravo Sueskun está al frente de la Secretaría Confederal de la Mujer de Comisiones Obreras desde 2004, pero su entusiasmo está igual de vivo que entonces, como ella misma expresa: “Hay cosas que se hacen por amor o por compromiso o no se hacen”.

Carmen Briz



CARMEN BRAVO Sueskun ha pasado sus últimos años a caballo entre su tierra natal (Navarra), adonde vuelve siempre que puede para descansar y recuperar energías, y Madrid, donde está al frente de la Secretaría Confederal de la Mujer (SCM) de Comisiones Obreras: “Estos cuatro años y poquito más han sido muy gratos. He estado contenta y he tenido motivos de satisfacción casi todos los días. Cuento con un equipo de gente realmente excelente, tanto desde el plano de su experiencia y profesionalidad y responsabilidad personal como de su compromiso. Ella pone el acento en la responsabilidad personal para que todo tenga sentido en el quehacer diario: “Tenemos que ser responsables en aquello que estemos desempeñando, da igual que estemos al frente de cualquier secretaría de este sindicato o que estemos sencillamente picando datos. Creo que la responsabilidad es de las personas y en esta organización hay bastante”.

Destaca sobre todo el haber tenido la oportunidad de conocer a mujeres con un fuerte compromiso para con la sociedad, que aportan conocimiento y trabajo pero también valores: “Las secretarías de la Mujer de federaciones y territorios son un gran contenedor de valores y consiguen que el sindicato sea cada vez más poroso hacia esos valores; por ejemplo, transmitiendo a la sociedad que el ámbito laboral es muy importante para que el mundo sea mejor”.

Carmen Bravo Sueskun reconoce que hasta llegar a la sede de Fernández de la Hoz: “No había sido muy consciente de la capacidad de trans-

formación del sindicato, de su influencia en la sociedad...”. Desde entonces ha habido grandes cambios en la legislación española en materia de igualdad entre hombres y mujeres: la ley de igualdad (con nuevas medidas de conciliación y de protección social), la ley de dependencia, la creación del Ministerio de Igualdad... Basta con seguir los lemas escogidos por la SCM con motivo de la celebración del 8 de Marzo para darse cuenta de esta evolución: “Avanzar en derechos, reforzar la igualdad” (2005); “Contra la precariedad laboral, planes de igualdad” (2006); “Participa con Comisiones Obreras del compromiso de igualdad en la empresa” (2007); y, por último, en 2008: “Ahora, igualdad real”.

Estamos en un momento de crisis y se piensa en quienes han perdido sus empleos en masculino, ¿qué opinión le merecen las primeras propuestas lanzadas desde el Ministerio de Trabajo?

Comisiones Obreras ha sido muy crítica con las primeras propuestas que hizo el Ministerio de Trabajo para “reemplazar” a los varones, sobre todo a los desempleados del sector de la construcción. Las políticas de protección social y las políticas activas de empleo no tienen una característica de género, más allá de la demanda que pueda haber por parte del mercado. La reorientación del sistema productivo tiene que contar con el sector servicios, que tiene un peso económico enorme. Abandonar en estos momentos sectores como el turismo o la atención a las personas ma-

yores sería un gran fracaso. En un primer momento ha impresionado el crecimiento del desempleo entre los varones. Pero es que el siguiente gran incremento del desempleo va a ser femenino, y va a proceder precisamente de las administraciones públicas; por lo tanto habrá que adaptar las medidas de protección. Hay que invertir también en la pequeña y en mediana empresa, que forman la mayor parte del tejido productivo.

¿Qué importancia tienen la cualificación y la formación de las trabajadoras?

Ha habido y hay desigualdad entre la formación que se imparte y la posibilidad de encontrar un empleo. Tiene que ver con la falta de planificación y de previsión para adaptar la formación al sistema productivo. Es una riqueza, un valor en sí mismo, el que la población femenina española tenga unos niveles de cualificación tan altos. La paradoja es que el empleo que se ofrece a las trabajadoras no se adecua a su formación. Pero se puede reorientar a esas futuras trabajadoras mediante la formación profesional, la formación y el reconocimiento de su experiencia.

¿Qué balance hace de la ley de igualdad?

Hoy tenemos un marco normativo que nos permite desarrollar más acciones que las que teníamos anteriormente. Aunque, de momento, estamos a la expectativa, porque el que

una norma se apruebe no supone cambios inmediatos. La ley permite, entre otras cosas, desarrollar protocolos frente al acoso sexual o el acoso por razón de género; abordar el tratamiento de los tiempos de trabajo en las empresas (teniendo en cuenta la corresponsabilidad de hombres y

ayudará a la estabilidad laboral de las trabajadoras.

¿En qué lugar se sitúa cuando habla de “corresponsabilidad”?

La falta de corresponsabilidad conlleva un perjuicio claro y manifiesto hacia las mujeres, porque son

para que las mujeres participen. Entiendo la transversalidad cuando realmente no hay un solo exponente, sino que la organización es el exponente. Por los sondeos que estamos haciendo, en el congreso se cumplirá probablemente con la norma de la proporcionalidad, pero en poquitas organizaciones va a haber esa acción positiva que sí demandamos para el ámbito laboral.

“O compartimos vida y trabajo o difícilmente vamos a alcanzar esa sociedad más igualitaria y más democrática que pretendemos. No veo otro camino.”

mujeres en las tareas familiares); e identificar y detectar las discriminaciones indirectas. Sin embargo la ley tiene una capacidad de desarrollo enorme y aún estamos en sus inicios. Por lo tanto, habrá que comprometer a las organizaciones empresariales, a las administraciones y a los sindicatos para que continúe desarrollándose.

¿Va a permitir la ley ampliar y desarrollar la intervención sindical en las empresas?

En la negociación colectiva ya no se puede ignorar la desigualdad y la discriminación. Hasta ahora era habitual que estos temas (la discriminación, el acoso, las diferencias salariales, las categorías profesionales...) pasasen de forma desapercibida en los convenios colectivos. Ahora, la gente es más consciente de sus derechos. La realidad de las discriminaciones sexistas ha tomado más intensidad y hay que conocer dónde se encuentran para poder atajarlas. El reconocimiento formal de los derechos es muy importante porque ayuda a que las personas los reivindiquen.

Comisiones Obreras ha hecho especial incidencia en la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, ¿en qué situación nos encontramos ahora?

Las realidades al final consiguen imponerse. Cuando se aprobó la ley de conciliación de 1999 las demandas sindicales y sociales iban muy por delante. Ahora se ha reconocido la demanda de derechos en materia de conciliación y de corresponsabilidad. Hoy a nadie le llama la atención hablar del permiso de paternidad. La conciliación tiene que dejar de ser un problema exclusivo de las mujeres. El marco legal, también en este aspecto,

quienes atienden las responsabilidades familiares y esto perjudica a su permanencia en el empleo y a su promoción profesional. Hay que implementar medidas para favorecer la corresponsabilidad; por ejemplo, con el permiso de paternidad. Llama la atención que la Unión Europea esté planteando la ampliación del permiso de maternidad. Lo lógico sería hablar de permisos parentales o permisos que puedan ser compartidos por ambos progenitores. O compartimos vida y trabajo o difícilmente vamos a alcanzar esa sociedad más igualitaria y más democrática que pretendemos. No veo otro camino.

¿Esta corresponsabilidad es fundamental también para la vida sindical?

La corresponsabilidad, en una organización tan masculinizada todavía como es Comisiones Obreras, está muy lejos de alcanzarse. Por ejemplo, durante el proceso congresual surgen conflictos. Son conflictos (poder de representación, planes de acción, objetivos programáticos, modificaciones estatutarias...) inherentes a cualquier proceso de este tipo. Pues bien, pareciera que son solamente “cosa de hombres”. Parece que nosotras solamente participamos cuando los diferentes campos de acción están resueltos. Solamente entonces, tenemos cabida para llevar a cabo las tareas que nos correspondan.

¿Habrá diferencias entre el anterior congreso de 2004 y el próximo a celebrar en cuanto a representación femenina se refiere?

Mucho me temo que no; que vamos a estar alguna mujer más, pero no va a haber un cambio importante. Aun sabiendo y conociendo que hay algunas organizaciones del sindicato que tienen un fuerte compromiso

¿Habrá paridad en las delegaciones congresuales y en los órganos de dirección para el 10º Congreso Confederado, que se celebrará en 2012?

Soy una convencida de las cuotas, creo que la participación de las mujeres en el ámbito de la toma de decisiones se ha conseguido mediante su implantación. Comisiones Obreras tiene que incorporar en sus estatutos la paridad, que es la puerta de entrada a que hombres y mujeres compartan espacios y tiempos. No me creo la igualdad en una organización donde la representación de cualquiera de los sexos esté por debajo del 40%. Espero que este 9º Congreso Confederado lo apruebe (hasta ahora no está habiendo problemas con esta propuesta de reforma estatutaria) y que en el 10º Congreso la mayoría de las candidaturas sea paritaria.

¿Cree que se le da a la transversalidad de género la importancia que tiene?

Este es uno de los aspectos sobre el que más se ha avanzado. Se debate sobre cómo aplicamos la transversalidad; cómo la incorporamos a los objetivos en el plan de acción, etc... Existe la comprensión de que hay que ir la incorporando a cada uno de los objetivos, ejes y compromisos que vamos a adquirir en el congreso para el trabajo de los próximos cuatro años. Actualmente las diferentes secretarías, en cualquier planteamiento que hagan de acción (inmediata o estratégica), incorporan y tienen presente la desigualdad entre géneros.

¿Qué reflexiones llevaron a modificar el reglamento interno de Comisiones Obreras para sancionar el acoso sexual y moral?

El acoso sexual o el acoso por razón de sexo en el sindicato todavía



Carmen Bravo Sueskun con Carmen Briz, al término de la entrevista, fotografiadas por Manoli Olmedo.

tiene un discurso muy soterrado, es poco percibido. Por eso era tan importante incorporar estos dos asuntos de forma explícita en los Estatutos. Es necesario que toda la organización disponga de un protocolo y se sepa con claridad qué es el acoso, cómo se vive y cómo erradicarlo. Es un momento oportuno para sacarlo a la luz, porque existir, existe.

Por fin tenemos ley de la dependencia, ¿qué piensa de ella?

El que la ley de dependencia no haya tenido la aplicación que se merece es una falta de responsabilidad de los diferentes gobiernos que no la están desarrollando. Es necesario un sistema de atención a las personas en situación de dependencia y de prevención de la autonomía (un apartado que me preocupa mucho). Espero que seamos capaces de llegar a un punto de encuentro para decir que tiramos para delante con los contenidos de la ley de dependencia, con servicios de calidad, y profesionales de calidad con empleos dignos. Si no se avanza hacia el cuidado de la ciudadanía, toda la sociedad retrocede en calidad y en valores.

La SCM dedica un gran esfuerzo a la divulgación y difusión de políticas de género ¿podría citarnos algunas de este último período?

En estos últimos cuatro años se ha podido elaborar una serie de pu-

blicaciones, dirigida a personas delegadas y a las secciones sindicales fundamentalmente, que se han convertido en herramientas indispensables para poder abordar mejor el trabajo. La elaboración teórica es necesaria para el desarrollo de cualquier actividad, pero más la sindical; es decir, la cantidad y el importante desarrollo legislativo que ha habido en nuestro país en materia de género e igualdad nos ha obligado a editar más publicaciones. Estoy orgullosa de todos los materiales y de haber contado siempre con la opinión de profesionales y personas expertas en diversas materias (violencia, sexualidad, prostitución, formación...) que han colaborado desinteresadamente. Estoy especialmente contenta por dos libros: *Derechos de ciudadanía para trabajadoras y trabajadores del sexo* (1) y *Trabajadora. Tres décadas de acción sindical por la igualdad de género (1977-2007)* (2). El primero reconoce una realidad social que no podemos ignorar, el de las personas que trabajan en prostitución. Un sindicato de clase y de género ha lanzado la invitación a debatir y a contrastar ideas sobre este complejo tema y estoy orgullosa de ello. El segundo cuenta la historia de la propia SCM a través de las políticas de género y lo publicado en las páginas de la revista *Trabajadora*. Y desde luego estoy muy orgullosa de esta revista, de *Trabajadora*, que ha sabido captar preocupaciones y trasladarlas y que se ha adaptado muy bien al paso del tiempo; a pesar de sus casi 30 años, es muy moderna.

Una novedad ha sido la creación del Máster en Género y Políticas de Igualdad, ¿cómo está resultando la experiencia?

Lo novedoso de este máster es que incorpora en las materias de igualdad el aspecto del trabajo, de las relaciones laborales, y también que se imparte a través de la plataforma virtual de Forum Confederal. El máster nace porque las secretarías de la Mujer tienen la suficiente capacidad de poder trasladar su experiencia y conocimiento a una formación de postgrado. Creo que

es la mejor acción de empoderamiento que estamos haciendo. Ha sido imprescindible la colaboración con la Universidad Rey Juan Carlos, y sobre todo de Laura Nuño, directora de la Cátedra de Género del Instituto de Derecho Público.

¿Cómo es la relación con los movimientos feministas?

Estoy convencida de que no voy a dejar de ser feminista, porque además es que es mi opción de vida, no entiendo mi vida sin el feminismo. Mi deseo sería que los movimientos feministas hiciesen una reflexión sobre las necesidades y las tareas que todavía tenemos pendientes las mujeres para sentirnos mejor en el mundo (libertad, autonomía...) y olvidarse de las diferencias entre organizaciones. El feminismo ha sabido identificar que las mujeres somos diferentes, aunque compartamos problemas comunes, y que por lo tanto esos problemas pueden tener diferentes propuestas.

¿Qué opina sobre el Ministerio de Igualdad y cómo están siendo las relaciones con el sindicato?

Las relaciones de Comisiones Obreras con el ministerio espero que sean fructíferas, pero están todas por hacer. Los gobiernos se articulan de una manera clásica desde hace mucho tiempo, pero en función del desarrollo de las sociedades. Todo el mundo en su discurso político, social, incluso intelectual, tiende a incorporar la igualdad. El Ministerio de Igualdad tiene el mismo papel que el resto de ministerios y si tiene capacidad presupuestaria podrá actuar mejor. Esto es una decisión política. Mi deseo es que tenga cada vez más importancia y que dentro de 25 años esté incorporado a todas las formas de gobierno, será señal y garantía de que ha cumplido su papel. 

(1) Coordinado por Magdalena López y Ruth M. Mestre. Valencia, 2007: Tirant Lo Blanch y SCM.

(2) Coordinado por Carmen Bravo Sueskun, Jorge Aragón, Susana Brunel y Eva Antón. Madrid, 2007: Fundación 1º de Mayo y SCM.

¿los mejores años de nuestra vida?



Imagen extraída del *Manual para la emancipación*, editado en 2006 por la Secretaría Confederal de Juventud.

Las ponencias presentadas al 9º Congreso Confederal de CC.OO. recogen un avance cuantitativo y cualitativo en su política dirigida a la gente joven y en sus vías de participación en la organización.

Dani Mesa y Nuria Rico

PERO, ¿qué significa el concepto “juventud”? A día de hoy es compartido por todos que no existe “una juventud”, sino que se trata de un concepto heterogéneo y en gran medida inventado por la sociedad para justificar un modelo productivo descentralizado, unas relaciones laborales atomizadas y en exceso flexibles, así como nuevas pautas de consumo. Este concepto de juventud se ha alargado en el tiempo precisamente para mantener esa flexibilidad laboral y esas pautas de consumo. El concepto de juventud imperante aleja a los jóvenes del valor central del trabajo en la sociedad, en definitiva, les construye una identidad alejada del trabajo: alargamiento de la etapa formativa, dificultad para emanciparse y conformar un núcleo familiar, precariedad laboral...

Esta “trampa” genera corporativismo generacional y aleja a la juventud de la calidad del empleo. No podemos reivindicar un empleo de calidad juvenil porque no existe o no debiera existir el empleo juvenil. Comisiones Obreras debe gestionar el concepto de juventud desde un enfoque heterogéneo. Tras la celebración del 9º Congreso se debería dejar de hablar de “juventud” como un todo general y hablar de la diversidad de problemas que afectan a iguales

grupos de edad, a los diferentes colectivos jóvenes.

Los textos congresuales hablan de inserción y conexión entre sistema educativo y productivo, porque quienes acceden al mercado de trabajo son jóvenes, y también menciona el diferente nivel formativo con que se insertan. Hablan de prácticas y becas y de la necesidad de regulación para evitar los abusos de estas fórmulas. Habla de temporalidad —el 65% de los contratos temporales que firman los jóvenes tiene una duración inferior a 6 meses—. Habla de nuevos sectores emergentes, de empleos concebidos como “de transición” y de empleos “definitivos”. Se habla de la gran empresa y de las pymes (pequeñas y medianas empresas), en éstas últimas se concentra buena parte de la mano de obra joven y de los nuevos sindicalistas. Habla de los servicios públicos de empleo, incapaces responder a la demanda de desempleo juvenil (sólo un 7% de jóvenes canaliza su búsqueda a través de ellos). Y habla de desempleo y protección, ya que producto de la temporalidad, la gente joven se encuentran desatendida a la hora de acceder a las prestaciones por desempleo (sólo un tercio cumple los requisitos). Habla de la dificultad de aspirar a empleos que guarden relación con sus estudios (el

58% declara que su empleo está “nada relacionado” con la formación adquirida), por tanto se habla también de sobrecualificación. Y por supuesto se habla de los mecanismos para facilitar la participación y la formación sindical ante todas estas situaciones.

Comisiones Obreras avanzará en la medida en que sepa especializarse en estos problemas desde la óptica del mercado de trabajo y no desde la óptica de la edad por la edad. La afiliación, las elecciones sindicales, la negociación colectiva... ha de hacerse teniendo en cuenta estos factores.

Las secretarías de Juventud deben garantizar que la gente joven y sus problemas estén presentes en la agenda sindical, en la concertación y la negociación y han de facilitar la incorporación de jóvenes a la afiliación, a la participación sindical o las elecciones sindicales, sabiendo que las situaciones laborales son muy distintas a las tradicionales. Hay que reforzar la transversalidad y la sindicalización para devolver el valor central del trabajo a la identidad de la gente joven y evitar constituir circuitos cerrados por donde sólo circulen jóvenes a modo de “marketing” sindical. **■**

Dani Mesa (danimesa@ccoo.es) es adjunto y Nuria Rico (nrico@ccoo.es) secretaria confederal de Juventud de Comisiones Obreras.



Trazos de igualdad:
Berdintasunaren kurkurrak. Edita:
Argiraratzaila. Directora: Marta Alarcón.
Apartado de correos 5047. 48009.
Bilbao. Más información en:
www.trazosdeigualdad.com

TRAZOS de Igualdad es una revista dirigida por Marta Alarcón que ha iniciado su andadura en noviembre de 2007 en Bilbao, anunciando su objetivo en su primer ejemplar: "Mirar hacia el futuro en clave de igualdad".

Esta publicación combina el lenguaje castellano y el euskera, sin ninguna estridencia, con imágenes muy cuidadas y con sumarios que pretenden difundir la perspectiva de género en aspectos de la vida diaria de las ciudades e instituciones

y también elaborar informes sobre aspectos problemáticos de la vida de las mujeres, así como sensibilizar a las personas que la lean en temas como la violencia de género, la presencia femenina en las instituciones o la salud. Se definen como decididas defensoras de la igualdad y consideran que la educación de las personas es el elemento imprescindible para establecer unas relaciones basadas en la equidad, el respeto y la corresponsabilidad. Facilitan también direcciones

interesantes para las vascas, tanto municipales como de organizaciones de mujeres o de asistencia en caso de violencia de género.

En el primer número puede encontrarse un informe interesante sobre violencia de género y violencia doméstica que facilita algunas claves para conocerla, afrontarla y denunciarla. **I**

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



EL principio de igualdad en la negociación colectiva, coordinado por José Fernando Lousada. Madrid, 2008. Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos. Colección Informes y Estudios, Serie Relaciones Laborales, nº 85, Ministerio de Trabajo y Emigración.

EN EL campo fundamental de las relaciones laborales una de las herramientas para lograr la igualdad es su inclusión en la negociación colectiva. En este contexto es necesario destacar la presente obra por lo que tiene de estudio de la aplicación de la ley a los convenios colectivos, que en definitiva es una de sus posibles concreciones prácticas; y también por lo que significa como testimonio de lo que se

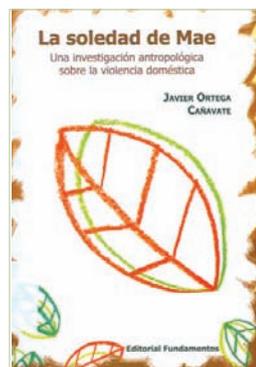
ha hecho y lo que es necesario mejorar y/o cambiar.

En esta obra se analiza una muestra de convenios colectivos (de 1-1-2006 a 31-12-2007), y especialmente los suscritos después de la aprobación de la ley, para poder comprobar la incidencia de la misma en las relaciones laborales. Ahora bien, además de la discriminación de género, el estudio también analiza las cláusulas antidiscriminatorias

generales y, en particular, la discriminación por motivos de discapacidad y enfermedad, alcoholismo y drogodependencias. La obra está bien estructurada y permite acceder tanto al marco normativo como al estudio concreto de los convenios. **I**

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

Principio de igualdad



La soledad de Mae. Una investigación antropológica sobre la violencia doméstica, de Javier Ortega. Madrid, 2007: Editorial Fundamentos. Colección Ciencia. Serie Sociología nº 301.

LA VIOLENCIA doméstica es la primera causa de muerte o invalidez de las europeas entre 16 y 44 años, según datos del Consejo de Europa. Según la OMS cada 18 segundos una mujer es maltratada en el mundo.

La soledad de Mae se adentra en una historia cultural de soledades, que pone al descubierto que la violencia contra las mujeres es un fenómeno estructural, donde el entorno fami-

liar se convierte en el refugio de quienes maltratan.

El libro denuncia la violencia a través de la investigación de las relaciones de pareja en las que se considera, por ambas partes, que los celos, el control por parte del hombre sobre cómo vestir, con quién y cuándo relacionarse, quién debe abastecer la vivienda, quién se debe encargar de los cuidados... son algo "natural" o "normal" en el amor y no manifestaciones del com-

plejo entramado que mantiene la desigualdad.

Javier Ortega ha recibido el premio *Murciano del Año* en 2008, a propuesta de Comisiones Obreras en el marco de los Premios 8 de Marzo, organizados por el Instituto de la Mujer de esta Comunidad Autónoma. **I**

Charo González
(charogonzalez@murcia.ccoo.es) es secretaria de la Mujer y de Políticas Sociales de CC.OO. de la Región de Murcia.

La soledad de Mae

Tres años después de la entrada en vigor de la ley de violencia, el Gobierno, en colaboración con las comunidades autónomas, ha elaborado un informe de evaluación sobre su aplicación. Estas son algunas reflexiones, aportaciones y valoraciones sobre dicho informe.



Evaluación e impacto de la ley de violencia

Dibujo de David. Todas las imágenes comprendidas en este informe forman parte de la exposición 120 dibujos contra la violencia sexista, organizada en 2006 por la Universidad de Alcalá (Madrid).



Construir igualdad, acabar con la violencia

El informe, elaborado por el Gobierno y las comunidades autónomas, incluye los resultados del Plan Nacional de Sensibilización y Prevención de la Violencia de Género. Un plan que fue refrendado por el Observatorio Estatal contra la Violencia sobre la Mujer, del que forma parte Comisiones Obreras.

Susana Brunel

TRES AÑOS después de la entrada en vigor en su totalidad de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, el Gobierno, en colaboración con las comunidades autónomas, ha elaborado un informe de evaluación de su aplicación y efectos, dando así cumplimiento a lo establecido en la disposición adicional undécima de la ley.

El informe recoge las distintas medidas adoptadas y el trabajo desarrollado a lo largo de este período por las distintas administraciones competentes: el Gobierno de España, las comunidades autónomas y las Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla, así como por el Ministerio Fiscal y el Poder Judicial.

Este balance, aprobado en Consejo de Ministros el pasado 14 de julio, fue previamente presentado por la ministra de Igualdad a los grupos parlamentarios en la Comisión de Igualdad. Bibiana Aído hizo una valoración global positiva sin excluir una postura crítica y constructiva para avanzar hacia las necesarias mejoras que hagan posible el objetivo último de la ley: la eliminación de la violencia contra las mujeres.



Dibujo de Anstankulov.

El informe expone una aproximación al contexto en el que se elaboró y desarrolló la ley, un análisis de los recursos y actuaciones puestas en marcha y finalmente una re-

“El Gobierno hace un balance muy positivo del impacto de la ley, que matiza con un reconocimiento crítico de los aún insuficientes resultados”.

flexión y evolución de datos disponibles sobre las distintas dimensiones de la violencia de género en España.

El documento recoge la intensa labor desarrollada por el Gobierno para garantizar y reforzar la aplicación y eficacia de las medidas de la ley, impulsando nuevas actuaciones, entre otras: Catálogo de Medidas Urgentes, Plan Nacional de Sensibilización y Prevención de la Violencia de Género 2007-2008

(fruto de un proceso participado por los poderes públicos, organizaciones sociales y personas expertas), y toda una serie de medidas adicionales propiciadas por su tratamiento específico en distintos consejos de ministros, conferencias sectoriales, resoluciones y mociones e iniciativas parlamentarias, etc.

El desarrollo de estas políticas preventivas y la lucha contra la violencia han supuesto una inversión económica importante, casi 800 millones de euros; se han creado instituciones específicas de tutela, juzgados exclusivos, fiscalías especiales, cuerpos especializados de seguridad, profesionales especializados en violencia en la atención sanitaria y en los servicios forenses y recursos asistenciales y económicos derivados del reconocimiento de nuevos derechos, entre ellos los referidos al ámbito laboral y de seguridad social.

El informe incluye como parte central los resultados del Plan Na-

cional de Sensibilización y Prevención de la Violencia de Género 2007-2008, aprobado por el Gobierno, respaldado por las comunidades y ciudades autónomas y refrendado por el Observatorio Estatal contra la Violencia sobre la Mujer, del que forman parte distintos actores sociales (1) implicados en la lucha contra la violencia. El plan recoge un marco de actuación con 12 ejes de intervención: 7 temáticos (justicia, seguridad, salud, servicios sociales, infor-

mación, educación y comunicación) y 5 transversales (investigación y estudio, formación y especialización de profesionales, movilización de actores, coordinación y seguimiento y evaluación). Casi un 80% de las medidas han sido ya ejecutadas o están próximas a su finalización y han conseguido una mayor protección para las mujeres, que actualmente disponen de más información y recursos para salir del problema de la violencia y cuentan con más derechos sociales y económicos para abordar un proyecto de futuro. Así mismo se ha conseguido una mayor concienciación y sensibilización social ante el fenómeno violento.

El Gobierno hace un balance muy positivo del impacto de la ley, que matiza con un reconocimiento crítico de los aún insuficientes resultados para abordar un problema tan complejo como el que se quiere hacer frente. Textualmente reconoce que: *“Muchos de los recursos contemplados están siendo demandados por encima de sus posibilidades, lo cual exige una valoración constante que contemple las circunstancias actuales y las previsiones futuras. Es necesaria una mayor coordinación con las comunidades autónomas y las entidades locales e impulsar una mayor implicación de todas las administraciones”*. No puede olvidarse la persistente base cultural y estructural de la desigualdad histórica entre mujeres y hombres, que sustenta el fenómeno de la violencia, y de los obstáculos y resistencias a los cambios profundos a los que se enfrenta la ley. Por ello, la ley sigue siendo un motor imprescindible para avanzar y poner en marcha medidas que necesitan de un amplio recorrido y tiempo de desarrollo.

Aportaciones y valoración sindical

Comisiones Obreras valora positivamente la ley y recuerda que finalmente la norma incorporó mejoras defendidas por el sindicato, si bien durante su desarrollo y aplicación, y siempre desde una crítica

constructiva, ha demandado mejoras para paliar los déficit que impiden la aplicación eficaz de la norma, referidos principalmente a la necesidad de reforzar los recursos materiales y humanos y a mejorar la eficacia en los mecanismos de protección y coordinación judicial, policial e institucional, deficiencias que tan trágicos resultados están teniendo para las mujeres.

Un aspecto claramente insuficiente está referido a la formación en materia de violencia de género, que debe llegar a todos los sectores judiciales implicados así como a los agentes, Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado y autonómicos, profesionales sanitarios, funcionarios de juzgados, etc.

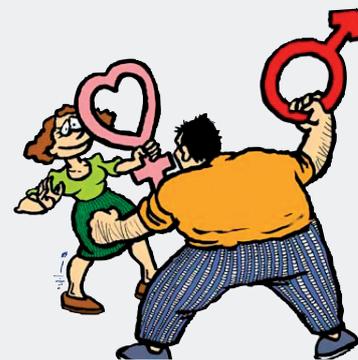
De vital importancia para la prevención de la violencia es la integración de la igualdad en los contenidos

“La necesidad de reforzar los recursos materiales y humanos y mejorar la eficacia en los mecanismos de protección y coordinación judicial, policial e institucional.”

curriculares y garantizar la formación inicial y permanente del conjunto de profesionales del ámbito educativo. También es necesario acentuar la prevención y la atención en el ámbito sanitario y de servicios sociales con la mejora de la detección de la violencia desde los servicios de atención primaria y la garantía de la atención psicológica a las víctimas.

Es necesario un análisis exhaustivo de los distintos mecanismos y eslabones que fallan en la cadena de protección ya que los datos nos dicen que han muerto mujeres, a pesar de tener orden de protección.

Aun valorando muy positivamente todas las actuaciones realizadas, es preciso mejorar el tratamiento en el ámbito judicial. Expertas juristas observan carencias en la asistencia jurídica previa a la denuncia, por lo que es necesario garantizar que las mujeres están informadas de los derechos y medidas que pueden solicitar.



Dibujo de Armengol.

Otro aspecto de especial interés está referido a la necesidad de incrementar el número de juzgados específicos de violencia, porque aún siendo muy importante el incremento conseguido, la saturación de los mismos viene siendo sistemáticamente denunciada.

Todos estos aspectos han sido claramente demandados por organizacio-

nes y asociaciones especializadas en el tratamiento de las víctimas de violencia de género y puestos de manifiesto desde una representación importante de jueces, magistrados y fiscales.

Medidas y derechos

Comisiones Obreras valora muy positivamente el reconocimiento legal de derechos laborales y de seguridad social para las víctimas de violencia de género, garantía de derechos absolutamente necesaria para que las trabajadoras puedan afrontar, sin dificultades añadidas, una posible situación de violencia. Sin embargo, es difícil realizar una evaluación adecuada del impacto de la ley debido a los escasos datos estadísticos de que se dispone, principalmente en relación al uso que las trabajadoras afectadas están haciendo de determinados derechos (reducciones de jornada, excedencias, movilidad, etc.). Datos que se desconocen y que el sindicato ha solicitado, en repetidas ocasiones, a los organismos oficiales competentes.



En relación a las medidas para el fomento de empleo, la información estadística disponible se refiere aun escasísimo número de “contratos bonificados” realizados a víctimas de violencia desde el 1 de enero de 2003 al 31 de mayo de 2008 (se contabilizan dos años antes de la puesta en marcha de la ley): 1.770 en más de cinco años. Con mayor detalle conocemos que des-

contratos. Datos preocupantes que ponen de manifiesto el escaso impacto, repercusión y efectividad de estas medidas. Es necesario recordar que la ley integral hace mención expresa en su artículo 22 a la realización de un Programa Específico de Empleo



Dibujo de Ricardo y Nacho.

El número de trabajadoras que sufren violencia de género y han extinguido o suspendido su contrato con derecho a la percepción de prestación o subsidio por desempleo - dato que desde el sindicato se desconocía y que ahora aporta el informe de evaluación de la ley- resulta una cifra muy baja: en 2006, sólo 15 mujeres percibieron la prestación contributiva; en 2007, 45 percibieron la prestación contributiva y 10 el subsidio y en los cinco primeros meses de 2008, 33 mujeres percibieron la prestación contributiva y 13 el subsidio por desempleo. Es imprescindible analizar en profun-

“La ley hace mención a la realización de un Programa Específico de Empleo para víctimas inscritas como demandantes de empleo que aún no ha sido puesto en marcha”.

de diciembre de 2006 a mayo de 2008 se registraron 698 contratos a víctimas de violencia de género de los que 213 fueron indefinidos y 485 temporales.

Respecto a los “contratos de sustitución” de trabajadoras víctimas de violencia de género, de enero 2005 hasta mayo 2008, se han registrado únicamente 220

para víctimas inscritas como demandantes de empleo, que aún no ha sido puesto en marcha. Actualmente existe una propuesta de Real Decreto cuya previsión es que se incluya en el marco del actual Plan Nacional de Reformas del Reino de España, propuesta que fue consultada a Comisiones Obreras que, en su momento, realizó las oportunas alegaciones.

A continuación reflejamos algunos datos que nos permiten acercarnos a las respuestas de la ley al fenómeno de la violencia:

Denuncias por violencia de género (2002 – 2007)

El análisis de las denuncias por violencia de género en los últimos años muestra una clara tendencia en aumento. El aumento global (desde 2002 a 2007) ha sido del **72'1%**. Se ha pasado de 47.262 denuncias en 2002 a 81.301 en 2007.

Protección y seguridad

Solicitudes de órdenes de protección y seguridad resueltas (desde 29/6/2005 a 31/5/2008:

143.267

Mujeres que han obtenido protección: **89,6%**

Medidas cautelares: 11%

Órdenes de Protección aceptadas: 72,6%
Mujeres que cuentan con algún tipo de medida judicial de protección:

94.133

Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado

Incremento (diciembre 2004–diciembre 2008):
126,6% Guardia Civil
163,1% Policía Nacional

Juzgados de Violencia sobre la Mujer
458 de los cuales 366 tienen carácter compatible y 92 carácter exclusivo.

Sentencias condenatorias
Se han producido 89.545 sentencias, de las que **64.346** (el 71,9%) fueron sentencias condenatorias.

didad estos datos para conocer las posibles dificultades en el acceso a la prestación o bien si hay un desconocimiento del derecho.

Tampoco se dispone de datos relativos a reducciones de jornada, a reordenación del tiempo de trabajo, cambio de centro de trabajo, demandas interpuestas por despido de víctimas de violencia que el ejercicio sus derechos, trabajadoras por cuenta propia que cesan su actividad, etc.

Hay que hacer un esfuerzo común importante, por parte de todas las administraciones y organismos sociales implicados, para difundir la información sobre medidas y derechos, así como para su plena garantía y uso por parte de las trabajadoras víctimas de violencia.

Construir la igualdad es prevenir la violencia

Comisiones Obreras impulsa de forma permanente la difusión de las medidas y derechos en materia de igualdad de oportunidades y contra la violencia hacia las mujeres (tanto la Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género como la Ley Orgánica para la

Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres) mediante la formación y sensibilización a negociadores de convenios colectivos, responsables sindicales y trabajadoras y trabajadores en su conjunto para asegurar la garantía de los derechos laborales y sociales legalmente reconocidos.



Dibujo de Máximo.

La acción sindical y la negociación colectiva deben tener un papel fundamental en la difusión y sensibilización de las medidas recogidas

ción y erradicación de todas las formas de violencia contra las mujeres.

“La acción sindical y la negociación colectiva deben tener un papel fundamental en la difusión y sensibilización de las medidas recogidas en la ley”.

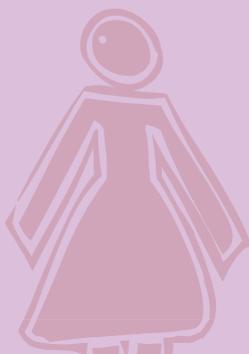
en la ley, garantizando y mejorando, en su caso en convenios colectivos, o mediante acuerdos o protocolos con empresas, los derechos relativos a las condiciones que regula.

De gran importancia es el impulso y promoción de políticas de igualdad que favorezcan los necesarios cambios en los valores y actitudes sociales y contribuyan a una mayor sensibilización y actuación para avanzar en el tratamiento, preven-

Comisiones Obreras reitera su implicación y compromiso en la eliminación de la violencia de género reforzando su colaboración con el conjunto de las administraciones públicas y distintos actores sociales implicados, entendiendo que la violencia de género es un problema social, ante el que el conjunto de hombres y mujeres del sindicato, responsables sindicales, comités de empresa, secciones sindicales, etc. debe movilizarse, denunciando su existencia y

Penas de prisión dictadas en violencia de género (2005-hasta 31 mayo 2008)

Se han impuesto más de **50.000 penas de prisión a los agresores**, se produce una progresión ascendente.



	2003-2004 (antes de la ley integral)	2005-2007 (después de la ley integral)	Variación	% Variación
Evolución de la media de homicidios	71,5	65,3	- 6,2	- 8,7 %

Evolución de los homicidios por violencia de género

En lo que va de año, y al cierre de esta edición, han muerto **59 mujeres** a manos de sus parejas o ex parejas.

La valoración de los homicidios ocurridos antes (2003-2004) y después de la ley integral (2005-2007) nos muestra un **descenso del 8'7%**. Teniendo en cuenta el aumento de la población, la tasa de víctimas por millón de mujeres, mayores de 15 años, se reduce en algo más de un 10%.

Tendencia a la baja en los casos en que la víctima tenía orden de protección en vigor y en los que había interpuesto denuncia.



Para saber más

- Informe del Primer Año de Ejecución del Plan Nacional de Sensibilización y Prevención de la Violencia de Género. Año 2007.
- Evaluación de la aplicación de Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre. Medidas de Protección contra la Violencia de Género (2008): <http://www.migualdad.es/violencia-mujer/index.html> y http://www.migualdad.es/violencia-mujer/Index_Observatorio.html
- Macroencuesta sobre la violencia contra las mujeres (2006). Informe final: http://www.migualdad.es/mujer/mujeres/estud_inves/violencia%20final.pdf
- Informe del Consejo General del Poder Judicial: *Análisis sentencias violencia de género 2001-2005*: <http://www.poderjudicial.es/eversuite/GetRecords?Template=cgpj/cgpj/principal.htm>
- Informe Amnistía Internacional: *Obstinada realidad, derechos pendientes*. “Tres años de la Ley de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género” (2008): http://www.es.amnesty.org/uploads/tx_useraitypdb/obstinada_realidad_derechos_pendiente.pdf
- INE, *Mujeres y Hombres en España 2008*, Cap.VI, Delito y violencia <http://www.ine.es/prodyser/pubweb/myh/myh.htm>



Dibujo de Forges.

manifestando públicamente su repulsa como violación de los derechos fundamentales de las mujeres. ⁽¹⁾

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

(1) Comisiones Obreras ocupa una de las vocalías del Observatorio Estatal contra la Violencia sobre la Mujer, un órgano colegiado interministerial -adscribido al Ministerio de Igualdad a través de la Delegación del Gobierno para la Violencia de género- al que corresponde el asesoramiento, evaluación, colaboración institucional, elaboración de informes y estudios, y propuestas de actuación en materia de violencia de género.

Derechos laborales y de seguridad social

Contratos bonificados para víctimas de violencia

De enero 2003 a mayo 2008 se han registrado un total de 1.770 contratos; el 71,4% temporales y el 28,6% indefinidos.

Contratos de sustitución de víctimas de violencia de género

De enero 2005 a mayo 2008 se han registrado un total de 220 contratos.

Extinción o suspensión del contrato con derecho a percepción de prestación o subsidio por desempleo

En 2006, sólo 15 mujeres percibieron la prestación contributiva
 En 2007, 45 mujeres percibieron la prestación contributiva y 10 el subsidio
 En los cinco primeros meses de 2008, 33 mujeres percibieron la prestación contributiva y 13 el subsidio por desempleo.

Movilidad en la función pública

43 funcionarias de la Administración General del Estado han solicitado, en este tiempo, movilidad por razón de violencia de género.

Ayudas sociales (artículo 27 de la ley)

Desde 2006 hasta mayo 2008 se han resuelto **709 ayudas económicas.**

Víctimas de violencia que se encuentran desempleadas y que obtuvieron la Renta Activa de Inserción (RAI)

En 2006: 11.235 mujeres,
 En 2007: 13.691 mujeres
 Hasta mayo 2008:

11.767 mujeres

Miembras

Auspiciado por María Jesús Lamarca, lingüista de profesión y doctora en Fundamentos, Metodologías y Aplicaciones de las Tecnologías Documentales y Procesamiento de la Información, nace, en junio de 2008, el *blog* Miembras.

María Jesús Vilches

EL OBJETIVO del *blog* Miembras. Usos lingüísticos, políticos y sociales del lenguaje (miembrasblogspot.com) es reflexionar sobre los usos del lenguaje como forma de intervención social. Se abre con una serie de preguntas: “¿Se puede de forma deliberada, promover la utilización de una palabra para que su uso se generalice? ¿Puede la Academia vetar la legitimidad de un término cuando su uso se generaliza?”. Así presenta sus contenidos: “Este blog nace con una vocación lingüística. No se trata de alumbrar una palabra, dar vida a un modo de decir o utilizar una nueva expresión. Tampoco de inventar y lanzar un neologismo, sino de potenciar y analizar la introducción de un morfema de género para un término léxico en una de sus definiciones concretas miembro-a (en su acep-

“Catapultar el uso del término miembras, generalizarlo entre quienes quieran participar en este experimento y reflexionar sobre las reacciones que provoca”.

ción de personas que forman parte de un conjunto o comunidad”). En el lenguaje intervienen cuestiones meramente lingüísticas, pero también creencias, actitudes y conocimientos de los hablantes, situaciones y principios comunicativos que rigen la conversación y, además del contexto lingüístico en que se pronuncia un enunciado o en el que se desarrolla o evoluciona una palabra, influyen otras muchas cuestiones extralingüísticas.

Este *blog* es una plataforma para catapultar el uso del término *miembras*, generalizarlo entre quienes quieran participar en este experimento y reflexionar, de forma individual y conjunta, sobre las reacciones (lingüísticas, ideológicas, afectivas, identitarias, políticas, simbólicas, etc...) que provoca. Las palabras tienen vida: nacen, crecen, se desarrollan, mueren, etc. las palabras sufren, pues, transformaciones morfológicas y cambios semánticos derivados de causas históricas y causas sociales. Esto es, por ejemplo, lo que ha ocurrido con la palabra *modisto* (*m. hombre que tiene por oficio hacer prendas de vestir*), término

incorporado al diccionario de la Real Academia de la Lengua en el año 2001 y con entrada propia, cuando en la edición de 1992 sólo existía el sustantivo de género común *modista* (*persona que tiene por oficio hacer prendas de vestir*).

Cuando la ministra de Igualdad pronunció la palabra *miembras* se desató una enorme polémica, fueron numerosas las referencias en programas de radio, televisión y en la prensa escrita en general, sobre la corrección e incorrección del término, aprovechando “el tirón” se debatía sobre la propia existencia del ministerio. *Trabajadora* quiere contribuir a esa necesaria reflexión sobre el lenguaje sin olvidar que muchas cosas han cambiado en nuestra sociedad, precisamente por la, cada día, mayor visibilización de las mujeres. Como se dice en el *blog*: “Participa en este experimento lingüístico y emplea el término *miembras* ¡úsalo! ¡críticalo! ¡pásalo!”. **T**

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



PUBLICIDAD



Ginecología y Obstetricia

Abortos (hasta 22 semanas)
Ligaduras y vasectomías

**Cirugía general,
estética y plástica**

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

por el mundo

Por la paz

La Confederación Sindical de Comisiones Obreras y Comisiones Obreras de Madrid participaron este verano en la misión *Mujeres por la paz*. Entre otras actividades, incluyó una visita a Israel y Palestina.

Pilar Morales

EN DICIEMBRE DE 2007 se fragua la posibilidad de organizar la misión llamada *Mujeres por la paz*. Con ella se pretende crear una alianza civil por la paz, no exenta de dificultades y con resultados desiguales según los temas tratados. Una delegación de mujeres (pertenecientes al Movimiento de Mujeres por la Paz, la Asamblea de Cooperación por la Paz, Paz Ahora, IU, UGT, la Federación de Mujeres Progresistas, EB, además de sindicalistas de Comisiones Obreras) pudo visitar este verano los territorios palestinos, las zonas ocupadas e Israel (1).

El viaje supone la constatación de las enormes dificultades en que sobreviven las palestinas, en medio

de la represión, la vulneración de derechos y el acoso constante de colonos israelíes, policía y Ejército, pero también supone conocer a organizaciones de mujeres, en uno y otro lado, que intentan que la situación cambie.

La delegación tuvo oportunidad de entrevistarse con el representante israelí contra la demolición de viviendas: Meir Margalit; con la abogada de origen judío Gaby Lasky, que manifestó que la demografía era una de las claves de actuación contra la población palestina y contó que la Policía israelí ha creado un cuerpo especializado en ex-

pulsar a los trabajadores que se encuentren en situación irregular.

Alejandra Ortega (responsable de Países Árabes, África y Asia de la Secretaría Confederal de Acción Sindical Internacional de CC.OO.) y María José Martín (secretaria regional de Formación para el Empleo de la USMR de CC.OO.), pudieron vivir el acoso que soporta a diario la población palestina: pasar los *chek-points* (puestos de control); las increpaciones de los colonos de la ciudad



Control militar en el paso fronterizo, fotografía de María José Martín.

Trabajo decente

Belén Morales

LOS SINDICATOS, en más de 100 países y convocados por la Confederación Sindical Internacional (CSI), (1) se movilizaron el 7 de octubre bajo la convocatoria *Jornada mundial por el trabajo decente*.

José María Fidalgo, secretario general de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras, afirma que la población trabajadora es la primera riqueza de los países, pero preocupa que habitualmente no sea reconocido su valor. Los datos son alarmantes: la mitad de la fuerza laboral mundial gana menos de 2 dólares al día; 12,3 millones de personas trabajan en condiciones de esclavitud;

200 millones de menores de 15 años trabajan en lugar de asistir a la escuela; cada vez más personas, especialmente mujeres, se ven obligadas a ganarse la vida en la economía informal, sin protección social alguna y sin derechos.

El día 7 de octubre se reclamó en las calles “trabajo decente”, entendido como aquel que permite a una persona vivir dignamente; y, por tanto, un elemento esencial para erradicar la pobreza global y mejorar la vida de las personas. Los sindicatos exigen y reivindican la globalización de los derechos para frenar las desigualdades, fomentar la solidaridad internacional y combatir la pobreza, demandan cambios en la economía mundial, en un momento en el que la crisis financiera amenaza los medios de subsistencia de millones de personas en todo el mundo.

Durante la jornada del 7 de octubre se llevaron a cabo mítines, manifestaciones, eventos educativos, culturales, informativos, reuniones en los centros de traba-

de Hebrón; el paso cerrado a autobuses (en concreto, la asociación feminista israelí Machsom Watch (2) tuvo que hacer algún recorrido a pie)... En Hebrón, el alcalde de la ciudad les informa de que están en una ciudad productiva de uva, piedra y cerámica, pero lo que se aprecia en los paseos por sus calles son comercios que se han visto obligados a cerrar. Gaza, Jenin, Jerusalem son ciudades con historia que están bajo el miedo, la guerra, el abuso, donde la gente se conecta a sistemas de aviso de misiles kasam y donde se construye un búnker tras otro al lado de las viviendas.

Reuniones, debates, diferencias de posturas sobre como tratar las

zaciones de mujeres palestinas e israelíes que trabajan conjuntamente, con el objetivo común de mejorar las condiciones de vida y de trabajo de la población. Mujeres que contaban que no han tenido un solo día de paz en toda su vida y que, sin embargo, siguen fabricando telas, artesanía, jabones... Algunas asociaciones feministas israelíes afirman que el 70 u 80% de las mujeres estarían de acuerdo en buscar un acuerdo de paz. En Ramallah, la delegación de *Mujeres por la paz* se entrevistó con el viceministro de Asuntos Exteriores de la Autoridad Nacional Palestina que les hizo una síntesis de la si-



Un momento de las sesiones de trabajo, fotografía de María José Martín.

“El viaje supone la constatación de las enormes dificultades en que sobreviven las palestinas, en medio de la represión, la vulneración de derechos y el acoso constante de colonos israelíes, policía y Ejército”.

violaciones de derechos humanos (compaginando la diplomacia y los proyectos de cooperación) o asistir a la indiferencia de la comunidad internacional. Todo tiene interés para proseguir con el trabajo por la paz en Comisiones Obreras. Entre lo positivo, destacan la existencia de organi-

tuación de la zona y comentó que son una región con: *“Más historia que geografía”*.

El 23 de julio la delegación sufrió otro cacheo exhaustivo en el aeropuerto, un examen más que riguroso de sus equipajes. Sus mochilas

van cargadas de debate (también en cuanto a la organización y los objetivos de la propia misión) y de ganas de continuar trabajando duro. **[1]**

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

(1) Para escribir el siguiente artículo ha sido fundamental contar con el informe de viaje de Alejandra Ortega y María José Martín, que incluye un anexo actualizado sobre la situación de trabajadores y trabajadoras palestinas en los territorios árabes ocupados.

(2) *Majshom* en hebreo significa “punto de control”. *Machsom Watch* se fundó en 2001, agrupa a más de 400 mujeres y trabaja sobre todo en los *chek-points*.

jo, conciertos y seminarios en más de 500 ciudades en todo el mundo. Para frenar las consecuencias del capitalismo especulador y salvaje y de las políticas neoliberales, una vez más, la fuerza de trabajadores y trabajadoras debe ser la unidad, la cabeza alta y las ideas claras. Una vez más, “otros” han desencadenado la crisis y será la clase obrera la que padezca las consecuencias. Esta jornada conecta con la campaña *Trabajo decente, vida decente para la mujer* centrada, entre otras cuestiones, en la equidad de remuneración, la participación en la toma de decisiones y el trabajo con derechos.

El secretario general de la CSI, Guy Ryder declaraba: *“Los trabajadores y las trabajadoras en todo el mundo hablarán con un sola voz en esta movilización sin precedentes en protesta contra los resultados de más de dos décadas de desregulación: creciente inseguridad, enormes desigualdades y una espiral descendiente de la competencia mundial que hace que los beneficios eco-*

nómicos primen sobre los derechos fundamentales de las personas. Nuestro objetivo es que este día se convierta en un catalizador de auténticos cambios. (...) Debemos exigir responsabilidades por las políticas que han propiciado el enriquecimiento excesivo de una pequeña minoría que se ha beneficiado de la escasa o inexistente reglamentación de los mercados financieros, mientras que los que fabrican los productos y prestan los servicios en la economía real han ido asistiendo al estancamiento o la caída de sus salarios. (...). Este es el momento para el cambio”. **[1]**

Belén Morales (bmorales@ccoo.es) es filóloga y forma parte del equipo de trabajo de la Secretaría Confederal de la Mujer de Comisiones Obreras.

(1) La Confederación Sindical Internacional representa a 168 millones de trabajadores, de 155 países, y cuenta con 311 centrales sindicales afiliadas.

Empleo y servicios de atención a la dependencia

Gobierno y comunidades autónomas se han comprometido, mediante un acuerdo de acreditación de centros y servicios, a generar puestos de empleo de calidad para profesionales de atención a la dependencia.

Pura García-De la Rosa

EN ESPAÑA viven cerca de 1,5 millones de personas que precisan la ayuda de alguien para realizar actividades básicas de la vida diaria (levantarse, vestirse, asearse, comer, etc.). Hasta ahora han sido las familias, y especialmente las mujeres, quienes han afrontado su cuidado y atención sin apenas apoyo desde los poderes públicos. La *Ley de promoción de la autonomía personal y atención a personas en situación de dependencia*, aprobada el 15 de diciembre de 2006, supone un hito a la hora de afrontar desde el sistema público de protección social estas situaciones reconociendo un nuevo derecho y protegiéndolo a través de servicios.

Del mismo modo, esta ley es la primera en reconocer (art. 35) la relación directa que existe entre la calidad de los servicios y la calidad del empleo de los profesionales

que los prestan. Esta referencia no dejaría de ser meramente retórica si no estuviese acompañada de otros mandatos legales que tienen por objeto “traducir” a hechos prácticos la referencia genérica que mencionamos. La norma enumera qué aspectos prácticos han de tenerse en cuenta en este proceso, y a modo de escalera va estableciendo, peldaño a peldaño, qué elementos han de irse integrando progresivamente en los desarrollos normativos y reglamentarios de la ley.

El primero de estos peldaños mandata (art. 34.2) al Consejo Territorial de la Dependencia (formado por Gobierno y comunidades autónomas) a acordar los criterios comunes que han de regir en todas las comunidades autónomas a la hora de acreditar a empresas y entidades, públicas y privadas, que quieran prestar ser-

vicios de atención a la dependencia. Es decir, qué requisitos (entre ellos, requisitos en materia de empleo) se exigirán a todas las empresas que quieran tener actividad en este sector económico. Este gran acuerdo es el primero que debe servir a modo de percha en el que ir incluyendo el resto de materias.

Hasta ahora cada comunidad autónoma venía regulando los requisitos de acreditación que exigía a las empresas en su territorio. Por lo que actualmente contamos con 17 normas diferentes con criterios dispares. La existencia de un acuerdo de criterios comunes es uno de los elementos que ayudará a dar cohesión al sistema de dependencia en todo el territorio estatal, al tiempo que asegura con ello unos estándares básicos de calidad para la ciudadanía, independientemente de dónde se resida.

No ha sido fácil adoptar un acuerdo de estas características. Las administraciones autonómicas se han mostrado contrarias a adoptarlo en dos ocasiones (5 de mayo de 2007 y 23 de julio de 2008), en algunos casos por sentirse reticentes a ceder parcelas de su marco competencial, en otros por utilizar electoralmente esta materia, las más de las veces porque asumir un acuer-

Proyección del potencial de creación empleo del Acuerdo Acreditación según patrones de atención en la UE							
Servicio	Grado III (300.000 dependientes aprox.)		Grado II (500.000 dependientes aprox.)		Total generación empleo		
	Porcentaje de atención (estimación 2008)	Volumen de empleo 2011	Porcentaje de atención (estimación)	Volumen de empleo 2011	Total volumen de empleo 2011	Estimación empleo actual 2007	Generación neta de empleo 2011
Centro residencial	40 %	60.000	20 %	47.000	107.000		
Centro de día	11 %	10.000	20 %	25.000	35.000		
Ayuda a domicilio	20 %	37.000	37 %	74.000	111.000		
Asistente personal	6 %	6.000			6.000		
Teleasistencia	60 %	2.000	80 %	4.000	6.000		
Prest. económica cuidado familiar (EXCEPCIONAL)	23 %	Equivaldría a 42.000 puestos de trabajo del servicio de ayuda a domicilio	23 %	Equivaldría a 40.000 puestos de trabajo del servicio de ayuda a domicilio	Equivaldría a 82.000 puestos de trabajo del servicio de ayuda a domicilio		
Total		115.000		150.000	265.000	150.000	115.000

do de estas características supone en la práctica incrementar notablemente los recursos financieros que requiere.

Como quiera que sea, Comisiones

“Para 2011 estarán incluidos en el sistema cerca de 800.000 personas beneficiarias y su atención podría generar en apenas 3 años 115.000 puestos de trabajo directos.”

Obreras sigue presionando a las administraciones central y autonómica consiguiendo mantener en la agenda de trabajo este tema. El 20 de septiembre, Mercedes Cabrera, ministra de Educación, Política Social y Deporte, anunció en el Congreso un principio de acuerdo con la mayoría de las comunidades autónomas para someterlo al Consejo Territorial. Por tanto, hay que considerarlo un logro sindical, fruto de la acción coordinada a nivel confederal y territorial.

Criterios comunes

En esencia, el acuerdo de acreditación supone que todas las comunidades autónomas tendrán criterios comunes en las siguientes materias relacionadas con el empleo: definición de ratios de plantilla mínimas; definición de ratios de atención directa mínimas exigibles para todas las categorías profesionales; definición de la titulación o profesionalidad para las plantillas; definición de porcentajes de plantilla debidamente cualificados para cada uno de los tipos de centro residencial; nueva tipología de centros residenciales y centros de día, atendiendo al perfil de personas usuarias (mayores dependientes, con discapacidad física e intelectual...); cumplimiento de la cuota de reserva del 2% para trabajadores con discapacidad; y, por último, el compromiso de acordar, antes de octubre de 2009, criterios específicos de calidad del empleo (porcentaje mínimo de estabilidad de plantillas, porcentaje mínimo de plantilla con acceso a la formación continua, requisitos de salud laboral, etc.).

Las comunidades autónomas tendrán que adaptar sus respectivas regulaciones incorporando estos criterios antes de 2011, fecha en la que serán de obligado cumplimiento. Lógicamente, la repercusión práctica del acuerdo dependerá del nivel de exigencia actualmente exigido en cada territorio. No obstante, la mayoría de ellas verán mejorados todos o casi todos los criterios de empleo y, como mínimo, cualquier comunidad verá mejorada la mitad de los criterios regulados en el acuerdo. Podemos ordenar las comunida-

des autónomas en tres grandes grupos, en función del impacto que tendrá el acuerdo de acreditación. En un primer grupo, la mayoría se verán muy favorecidas ya

que verán mejorados todos los criterios de empleo exigidos (Asturias, Baleares, Cantabria, Castilla-La Mancha, Castilla y León, Extremadura, Murcia y La Rioja). En un segundo grupo, las que verán mejorados casi todos los criterios de empleo (Canarias, Galicia, Madrid, Navarra y País Vasco). Y un tercer grupo que verán mejorados la mitad de sus criterios de empleo (Andalucía, Aragón, Cataluña y Comunidad Valenciana).

Sin duda, el mayor alcance del acuerdo lo encontraremos en su capacidad de generación de empleo. El incremento de las ratios de plantilla es la clave sobre la que se sustenta las posibilidades reales de creación de empleo, señalan la carga real de trabajo que tendrán los profesionales y el nivel de calidad en la atención que recibirán las personas beneficiarias.

Los criterios que contiene este acuerdo han nacido de la experiencia acumulada por las regulaciones autonómicas actualmente vigentes. Partiendo de la media de los requisitos regulados, se fija como objetivo alcanzar en 2015 (coincidiendo con la plena implantación del sistema) los requisitos máximos. Entre tanto, el acuerdo fija para 2011 criterios de empleo con un nivel de exigencia intermedio entre las medias y las máximas. Y a su vez, el acuerdo incluye el compromiso de seguir avanzando en materias concretas para alcanzar el objetivo final de 2015.

Para 2011 estarán incluidos en el sistema cerca de 800.000 personas beneficiarias y su atención podría generar en apenas 3 años 115.000 puestos de trabajo directos. Para ello, la clave sigue siendo mantener la prestación económica (prescrita en lugar de los servicios) como algo excepcional, tal y como establece el artículo 14.4 de la ley. Dicha excepcionalidad supone que su peso no debería superar el 25% del total de prestaciones reconocidas. De hecho, mantener la prestación económica en el entrono del 25% supone dejar de crear para 2011 más de 82.000 puestos de trabajo de ayuda a domicilio. De ahí la importancia de “concienciar” tanto a administraciones como a la ciudadanía de que es incompatible la genera-

ción de empleo profesional y la generalización de prestaciones económicas.

Sin embargo, este acuerdo no culmina el proceso por el que se garantiza la calidad del empleo. Como se señala, en el plazo de 12 meses, se deberán determinar otros indicadores adicionales de calidad como el porcentaje de plantillas con contrato indefinido, el acceso a la formación continua, etc. Para adelantarnos a este debate y ordenarlo, la Fundación 1º de Mayo de Comisiones Obreras ha elaborado ya un estudio al respecto que señala qué indicadores han de tenerse en cuenta. **ti**

Pura García-De la Rosa (puragarcia@cco.es) es secretaria confederal de Política Social de Comisiones Obreras.



“tú decides”

clínica dator

1ª clínica acreditada para

aborto legal

Hasta las 22 semanas

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

Incluido fines de semana



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

La práctica del aborto

Conocer las cifras y datos sobre qué ha significado el aborto para las mujeres en nuestro país en los últimos 22 años es importante de cara a afrontar futuros debates.

Francisca García

EL ABORTO no se regula en España hasta el año 1985. De Europa es uno de los últimos países que incorpora a su cuerpo legislativo un texto despenalizador del aborto (Francia, 1974; Italia, 1978). La Ley 9/1985 que reformó el Código Penal existente, en su artículo 417 bis, despenaliza parcialmente el aborto provocado; es decir, lo sigue considerando un delito si no es practicado por un médico, o bajo su dirección, en un centro acreditado y en tres supuestos: el aborto terapéutico (*“No se castigará el aborto cuando sea necesario, para evitar un grave peligro para la vida o la salud física o psíquica de la embarazada”*), si lo autoriza un médico de la especialidad correspondiente, distinto de aquel que realiza la intervención. No tiene límite de edad gestacional); el aborto ético (*“No será punible el aborto cuando el embarazo sea consecuencia de una violación y que se practique en las primeras 12 semanas”*) y el aborto embriogénico (*“Tampoco será punible el aborto cuando se presuma que el feto habrá de nacer con graves taras físicas o psíquicas, siempre que el aborto se practique en las 22 primeras semanas de gestación e indicado por dos médicos distintos al que realiza la operación”*).

Como se puede ver, esta ley establece que para abortar es necesario un motivo (salud de la mujer, malformación fetal, violación), y además establece unos límites (22 semanas en caso de malformación fetal, 12 en el supuesto de violación y sin plazo en el de salud materna); es, por lo tanto, lo que se conoce como ley de indicaciones.

Esta ley tuvo en contra, por lo que permitía, a las fuerzas políticas conservadoras, que lanzaron una dura campaña en contra del proyecto de ley; campaña que se concretaría en la presentación de un recurso de inconstitucionalidad (firmado por 54 diputados). Sin embargo, el Tribunal Constitucional ratificó la ley, añadiendo la necesidad de garantizar la tutela de la vida anterior al nacimiento.

También fue criticada por los sectores más progresistas, con el movimiento feminista a la cabeza, porque su texto no recogía el que las mujeres decidieran por ellas mismas si seguían o no con la gestación, sino que

necesitaban un motivo documentado que, además, debían extender terceras personas.

Esta regulación del aborto tan restrictiva es hija de las mentalidades mayoritarias de la época: según un informe realizado por el Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS) en febrero de 1983, dos terceras partes de las personas encuestadas se mostraban favorables a los tres supuestos recogidos en el artículo 417 bis, mientras que sólo el 25% se mostraba favorable a que el aborto se practicara: *“Siempre que la madre lo permitiera libremente”*.

La ley española es una de las más restrictivas de Europa, igual a la que regulaba el aborto en Portugal hasta el año pasado, cuando se aprobó por referéndum una ley de plazos, porque, al igual que la nuestra, no había solucionado el problema del aborto en ese país vecino y las mujeres seguían abortando en la clandestinidad o lo hacían en España (turismo abortivo). Y la pregunta, por lo tanto, es: ¿qué ha ocurrido aquí? ¿Qué ha hecho posible “la solución del aborto” con una legislación tan limitada?

Aspectos para la reflexión

Desde el año 1985, la demanda de aborto provocado ha crecido ininterrumpidamente. En el año 1991 (que es desde cuando se empiezan a tener estadísticas más fiables) abortan en España 41.910 mujeres, según el Ministerio de Sanidad y Consumo. Esta cifra se dobla después de 15 años y, en el 2006, son ya 101.592 mujeres; lo que supone una tasa del 10,8 por mil (mujeres comprendidas entre 15 y 44 años). No obstante, seguimos estando en las tasas más bajas, si nos comparamos

“Los datos sugieren múltiples reflexiones. Entre otros, cambios que ayuden a poder conciliar fecundidad y trabajo en la sociedad española”.

ramos con el resto de países europeos: Holanda con el 7 por mil, Francia con el 12, Reino Unido con el 17, Rumania con el 52, etc.

En los primeros diez años, de 1985 a 1995, podemos explicar esta tendencia alcista por la paulatina normalización del aborto, que va perdiendo la impron-



Diseño de camisetas de Voz Protesta (Quito, Ecuador).



ta de inaccesibilidad, peligro o prohibición. Se iba ganando en seguridad jurídica y las mujeres fueron mostrando mayor confianza en el sistema. Así, en esta década, va descendiendo el número de mujeres que viajan a otros países europeos con una legislación más permisiva: Francia, Holanda, Inglaterra...; en este último, las cifras de mujeres residentes en España que abortan pasa de 22.002 en el año 1983, a tan solo 1.332 en el año 1989 (según informe del Gobierno a las Cortes Generales del año 1991).

Otros datos ilustran los cambios producidos. Los jóvenes tienen relaciones sexuales coitales cada vez a edades más tempranas (media: 16 años). Existe un acceso masivo a las relaciones sexuales coitales en las edades comprendidas entre los 20 y los 25 años (edades donde suben las tasas de aborto a un 40%). Por otro lado, se retrasa la edad de ser madre por primera vez (media: 30 años) y el índice de natalidad baja (1,2 por pareja).

A lo anterior se suma la mayor llegada de mujeres inmigrantes, con sus propias pautas en salud reproductiva (como, por ejemplo, las de origen rumano, acostumbradas a que el aborto sea su método anticonceptivo por la carestía de éstos en su país). Según un estudio, que la Asociación de Clínicas Acreditadas para la Interrupción del Embarazo (ACAI) realizó en 2005, el 30% de las mujeres que abortan son inmigrantes (en Almería, el 63%), y, además, se sabe que muchas veces no están incluidas dentro de los censos.

La reflexión sobre los determinantes que influyen en el aumento de las tasas de aborto es de gran interés para poder intervenir en su prevención, no tanto del

hecho del aborto, que me parece una buena solución ante un embarazo que no se desea (en condiciones jurídico-sanitarias seguras), sino para prevenir el embarazo no deseado, responsable en muchos casos de un conflicto emocional (tener o no tener el hijo), dependiente en su intensidad del desequilibrio entre “el querer y no poder” y tamizado por otras variables (edad, deseo de ser madre, apoyo de la pareja, creencias, nacionalidad, etc).

Junto al crecimiento en el número de abortos y, por tanto, en el de embarazos no deseados, hay que detenerse en el perfil de la mujer que aborta. Según los últimos datos del Ministerio de Sanidad y Consumo del año 2006, es cada vez más joven (el 40% de los abortos se practican en menores de 25 años, como ya he indicado), inmigrante (el 30% de los casos), soltera (el 66%), asalariada (el 61,2%) y con hijos (el 51,2%).

Siguiendo con los datos: el 90% de los abortos se realiza en las 12 primeras semanas de gestación; entre la 13 y la 16, el 6,14%, y sólo el 1,9% se realiza con más de 21 semanas. Y como corresponde con la aplicación que se ha hecho de la regulación del aborto provocado, la causa de las interrupciones se mantiene casi invariable a lo largo de estos años, siendo el riesgo para la salud psíquica materna lo que justifica el aborto en el 98% de los casos. Y el 97,5% de ellos se practica en centros privados.

Los datos sugieren múltiples reflexiones. La necesidad de información, y sobre todo de formación, en salud sexual-reproductiva y en igualdad en todos los niveles de la enseñanza. Una atención especial a la mujer inmigrante y adolescente. Y cambios en otros aspectos sociales que ayuden a poder conciliar fecundidad y trabajo en la sociedad española. **1**

Francisca García es ginecóloga y miembro de ACAI (Asociación de Clínicas Acreditadas para la Interrupción del Embarazo, <http://www.acaive.com>).

Libro / Trece abuelas

La voz de las trece abuelas, de Carol Schaefer. Barcelona, 2008: Ediciones Luciérnaga.

Ramón Martínez



TRECE MUJERES constituyen el Consejo Internacional de las Trece Abuelas Indígenas, un consejo que se reúne por primera vez en octubre de 2004 en tierras de la Confederación Iroquesa (Nueva York). A ellas se unen otras ancianas sabias de diversas procedencias geográficas y étnicas. Aparecen como sencillas y humildes pero mostrando el poder de sus convicciones y sus valores para afrontar, entre otros temas, cuestiones referentes a la educación de las familias, el cultivo de la salud física y mental, la violencia, la guerra y la pobreza, la destrucción de la tierra y de las formas de vida indígena...

Destaca la reivindicación de la espiritualidad como fundamento y sentimiento integrador de las personas con la naturaleza y la sabiduría constatada por la experiencia de culturas y tradiciones ancestrales, así como la superación de cualquier forma de adoctrinamiento.

Se apuesta por los valores de las mujeres y su capacidad de complementar los valores de los hombres como requisito imprescindible para avanzar en el desarrollo personal y social. En estas mujeres, y yo diría que en las mujeres en general, destaca la voluntad de cambio y superación de situaciones desequilibradas en entornos agresivos y carentes de respeto a la naturaleza y a las personas, esto se refleja en cada relato personal y evoca las vivencias de nuestras compañeras, amigas y familiares, las mujeres con las que convivimos y a las que vemos día a día plantar cara a la injusticia a la desigualdad y a la discriminación, posibilitando con su dignidad que la razón avance.

Ritos, oraciones, tradiciones... reconstituyen el poder de la naturaleza, sus ciclos son ancestrales formas de conciliación y sanación que permiten mejorar a las personas y las hace más sabias, facilitan la conexión con la naturaleza y consigo mismas y permiten aportar equilibrio al entorno, la familia y la comunidad. Las protagonistas del libro saben manejar y paliar el estrés, la ira, la pena y la frustración, estados anímicos enfermizos que se transmiten pero que se combaten y disipan con sentimientos de paz y amor expresados en rituales y danzas y también con presencia y decisión. Un mensaje de respeto a las culturas y las diferentes formas de vida anima a vislumbrar un futuro mejor. No podemos desperdiciar el torrente de sabiduría y cordura que aportan las mujeres, en palabras de las abuelas: "Hemos de unirnos a quienes están ya luchando por la mejora de todas nuestras vidas aquí en nuestro bello planeta. Juntos tenemos el poder de cambiar". 

Ramón Martínez (ramon.martinezlominchar@gmail.com) es psicopedagogo y educador social.

Teatro / Mujeres

Mujeres. Una mujer sola y El despertar, de Darío Fo y Franca Rame. Dirección: Tomás Martín. Reparto: Selma Sorhegui. Compañía: Teatro La Quimera (Valladolid).

Carmen Briz



HACE 38 años Franca Rame y Darío Fo escriben los monólogos *Una mujer sola* y *El despertar*. Una se pregunta: ¿se mantendrá el texto en pie con el paso del tiempo? Deseas creer que no, que algo ha cambiado, va cambiando... Pero la respuesta es, sin embargo, afirmativa. Lo cuál lleva a comprender el grado de atrevimiento de los autores para poner en escena estos dos textos, en los años 70!. *Una mujer sola* habla de orgasmos femeninos ("¿Qué palabra tan fea, no podrían haber encontrado otra palabra mejor, silla por ejemplo"), un recuerdo a *Monólogos de la vagina*, de los mismos autores. Aborda el tema de la violencia en el ámbito doméstico, la violencia que se calla ("Yo, todo para adentro, siempre para adentro") y que sólo sale porque una vecina, al otro lado del edificio, asomada a la ventana escucha. También retrata la desconfianza ante las instituciones y la decisión de muchas mujeres de tratar de resolver el problema por sí mismas ("¿Qué llame a la policía?, pero qué pesada está Vd. con que llame a la policía").

El despertar remite a otra situación, a la que ahora llamamos "técnicamente": conciliación de la vida laboral y familiar y que no significa otra cosa que el "deslome" de las mujeres, el trabajo que no termina nunca, que se prolonga día tras día, primero la fábrica, después atender a los críos, alimentar a la familia, procurarles atención y cuidados. Y la ausencia de los hombres de la familia en todo este trasiego, también de la ausencia de los tipos majos que son capaces de "autocriticarse" y "auto-criticarse", pero incapaces de implicarse.

La actriz Selma Sorhegui, con formación en el Instituto Superior de Arte de Cuba y desde 1991 en la compañía La Quimera, consigue que la acompañemos hasta ambos personajes, y, como en la vida misma nos lleva de la risa a la reflexión, a la necesidad de "atreverse" porque merece la pena hacerlo para romper con aquello que no nos gusta. Franca Rame y Darío Fo realizan una sátira hiriente de las sociedades occidentales y de los papales asignados a hombres y mujeres.

Tras una gira por Centroamérica (México, Guatemala, Costa Rica, El Salvador y Honduras) y Miami, la obra pudo verse en Madrid y Marinaleda y próximamente en Castilla y León. Más información y contrataciones en: <http://laquimeradeplastico.no-ip.org/mujeres/index.htm>. 

Libros / Lesbianas

Lesbianas. Discursos y representaciones, coordinado por Raquel Platero. Con textos de D. Juliano, R. Osborne, E. Pineda, A. Villar, G. Trujillo, J. I. Pichardo, P. Villalba, M. Albarracín, P. Ruiz, A. Simonis y E. Norandi. Madrid, 2008: Editorial Melusina.



Carmen Bravo Sueskun

ES ESTE un libro que se presenta con su portada: muestra una serie de rostros femeninos acompañados de designaciones estereotipadas por la sociedad a lo largo de la historia: bollera, tribada, marimacho, ficticie, camionera, tortillera, mala, virago, perversa, excepto uno; el que representa a un varón que no necesita ser identificado: él es un hombre.

Lesbianas aborda la construcción del sujeto lésbico (“*Las mujeres que se manifiestan o son señaladas como lesbianas o con alguno de los atributos que se asocian a ellas*”), su discurso y su trayectoria, como actitud disidente que pone en riesgo el modelo sexual de una sociedad que se resiste a aceptar la identidad sexual de lesbianas, gais, transexuales y bisexuales.

Este libro se dirige a combatir esa violencia silenciosa que han soportado las lesbianas, siguiendo a Dolores Juliano y Raquel Osborne: “*Que precisamente es violenta en tanto que poco expresada*”.

Este es el marco cronológico donde se encuadran los diferentes capítulos, en los que podemos leer las aportaciones de mujeres que han militado en el feminismo y en la lucha contra la “norma heterosexual” y por una sexualidad libre para que el lesbianismo no siguiera siendo silenciado. *Lesbianas* nos documenta sobre las reivindicaciones de las organizaciones de lesbianas y sus relaciones con el feminismo y el movimiento gay en España, desde la represión franquista hasta las políticas de igualdad de derechos de las personas homosexuales en un contexto de derechos de ciudadanía.

Pero no sólo presenta las luchas de las organizaciones de lesbianas, también dedica un capítulo a presentar a unas mujeres únicas, desconocidas e ignoradas: las “libreras” (acepción que se utilizaba en el “privado-ambiente” para denominar a una lesbiana). Son historias de cinco de ellas, instaladas en Barcelona, en un contexto político de represión y persecución, pero que fueron capaces de vivir su lesbianismo construyendo espacios de solidaridad y amor. Ellas son: Pita, Galli, Gardenia, Frutera y Pitusa.

Lesbianas es una importante obra para mostrar la invisibilidad lésbica en el contexto de una lucha antihomófoba, contribuyendo a combatir la ignorancia y la negación de su existencia. **1**

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

Literatura / Margaret Atwood

La canadiense Margaret Atwood (Ottawa, 1939) ha sido la ganadora del último Premio Príncipe de Asturias de las Letras. El jurado justificó su decisión por su: “*espléndida obra literaria*”.



Fotografía de Jim Allen.

Eva Antón

LA CONCESIÓN del Premio Príncipe de Asturias de las Letras a Margaret Atwood ha sido recibida con entusiasmo por su incuestionable contribución a la literatura contemporánea con numerosas obras de novela, ensayo, poesía o literatura infantil traducidas a más de 30 idiomas.

Es conocido su compromiso feminista, ecologista, antimilitarista o anticolonialista; su obra refleja ese activismo pero huye de dogmatismos y no escatima alguna revisión crítica a distintas facetas de estos movimientos. En su capacidad crítica feminista es un referente indiscutido. Cualquier intento de ofrecer un resumen de sus hallazgos narrativos en clave feminista es un arriesgado ejercicio, por el inagotable repertorio de personajes femeninos y masculinos y las representaciones, imágenes y creencias del sistema patriarcal desmitificadoras que podemos descubrir en sus libros.

Desde su voluntad de huir del victimismo y sondear las múltiples identidades, concede principal protagonismo a las mujeres en su diversidad y a temáticas silenciadas: la alienación del cuerpo, la violencia, engaños de la ideología patriarcal como el amor romántico o el “orden natural” que impone la maternidad, etc., denunciando también la complicidad de algunas mujeres en el sostenimiento del orden patriarcal. Sus novelas resultan, en palabras de Ana María Moix: “*Estructuras narrativas de perfección casi matemática*”, en las que predomina el sentido del humor mediante la sátira, la parodia, la caricatura, la ironía, etc., y la capacidad de voltear diversos formatos de novela: histórica, costumbrista, gótica, rosa, realista, psicológica, picaresca, futurista, cuentos de hadas...

En sus libros encontramos, entre otros aciertos, una tendencia a la subversión de estereotipos y mitos patriarcales (por ejemplo, ofrece otra versión de figuras prototípicas como las malas, las mujeres fatales, las madres, las niñas, las víctimas, etc.), presentando magistrales historias de mujeres y hombres en diferentes circunstancias sociales y entornos medioambientales, cuestionando las relaciones de poder del tipo que sean. Algunas de sus obras especialmente recomendadas: *La mujer comestible* (2007), *Penélope y las doce criadas* (2005), *Doña Oráculo* (2001), *El cuento de la criada* (2001), *Ojos de gato* (2004), *Alias Grace* (2006) o su ensayo *La maldición de Eva* (2006). **1**

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

Anticonceptivos e IVE en menores de 21 años

La clínica Dator ha publicado recientemente un estudio realizado sobre 321 menores de 21 años, un tercio de ellas inmigrantes, que han acudido a realizarse la Interrupción Voluntaria del Embarazo (*).

Clínica Dator

LA EDAD más baja de las chicas que vienen a realizarse la IVE es de 13 años. La edad media de la primera relación sexual tiene lugar a los 16 años, aunque algunas tienen relaciones desde los 12. Entre las extranjeras, alrededor del 7%, vienen ya embarazadas de sus países. Sorprende que entre las chicas de 18 a 21 años, el 23% viven en pareja, más las inmigrantes que las españolas. También es de notar que un 20% ha tenido ya otras IVE's.

La utilización de los métodos anticonceptivos es deficiente. Casi la mitad no utilizó ninguno en la relación que ha dado lugar al embarazo, aunque también la mitad refiere que le falló el preservativo. En la primera relación sexual las españolas no utilizaron ningún anticonceptivo en el 7% de los casos, mientras que para las extranjeras sube este porcentaje al 37%. Esta "conducta de riesgo" es frecuente sobre todo entre las extranjeras, pues, habitualmente, el 39% no utiliza ningún método anticonceptivo.

El 59% de las chicas de 18 o más años no informan a sus padres de que están embarazadas. Por el contrario, casi siempre (96%) los chicos saben que su pareja está embarazada, saben que va a realizar la IVE (94%) y hay acuerdo en la pareja en este aspecto (98%). La inmensa mayoría de las chicas embarazadas considera que el tener o no una criatura, el realizarse o no la IVE, es una

cuestión de pareja. Para las menores de 18 años se exige la firma de los padres, por lo que se entiende que éstos siempre están informados.

El 83% cree que tiene información buena o suficiente sobre anticoncepción y sexualidad y sólo un pequeño porcentaje cree que tiene poca o incluso ninguna. Sin embargo la realidad es que la información que tienen es muy deficiente y se refiere a ideas generales sobre utilización de algunos anticonceptivos. Una de cada tres no sabe qué es la píldora postcoital o píldora del día siguiente y, entre las extranjeras, son dos de cada tres. Esta es una de las causas de que se utilice muy poco este recurso (sólo el 10%) cuando hay un embarazo no deseado. Esta deficiente información deja sin cubrir algunos aspectos importantes no sólo para el manejo de la propia sexualidad sino también de modo básico para su salud.

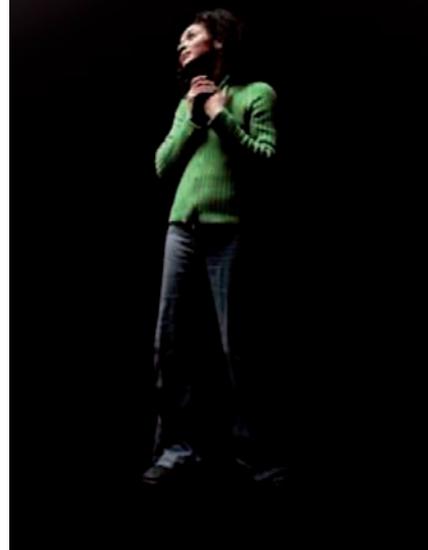
Aunque actualmente en España toda mujer que quiera realizarse la IVE puede hacerlo, un objetivo de salud pública y de tipo social es el de disminuir la tasa de embarazos no deseados y esta labor tiene un largo camino por delante. No sólo la información sobre los métodos anticonceptivos, sino también sobre la píldora postcoital o del día siguiente es una tarea que hay que abordar desde diversas instancias. La población diana de esta información son sobre todo las extranjeras como

puede observarse por los resultados de la encuesta. **T**

Dator (informacion@clinicadator.com) es la primera clínica acreditada en España para la práctica del aborto legal de alto y bajo riesgo. Desarrolla su actividad, de forma ininterrumpida, desde 1986.

(1) Los objetivos del estudio eran conocer los aspectos demográficos descriptivos de la población de menores de 21 años, estudiar la información que tienen sobre los métodos anticonceptivos y el uso que hacen de ellos, conocer las circunstancias de pareja, personales y familiares de la IVE y su repercusión psicológica y psiquiátrica e investigar las diferencias que, respecto a los objetivos anteriores, existen entre españolas y extranjeras, menores y mayores de edad. Se elaboró un cuestionario que se administró en las consultas de Medicina General y Psiquiatría. Si desea el estudio completo puede solicitarlo en: estudios@clinicadator.com.

Una de las fotografías de la argentina Elisabeth Aro que pudo verse en el Museo Nacional Centro de Arte Reina Sofía en 2005.



Aprovechar la oportunidad

Felipe López



Felipe López, fotografía de Arantxa Rochet.

TRADICIONALMENTE el metal o la minería han sido sectores fuertemente masculinizados por las características propias de los trabajos que habían de realizarse y también por una legislación laboral paternalista que impedía el acceso de mujeres a los turnos de noche y a tareas que comportaran penosidad o peligrosidad.

Esta situación, como no podía ser de otra manera, tenía su reflejo en un movimiento sindical que estaba dando sus primeros pasos para convertirse en los sindicatos de hoy. En aquella época era habitual utilizar algunas expresiones como: “*Ya vienen los mineros*”, cuando se organizaban marchas desde las cuencas a las ciudades o empezar una asamblea con la famosa frase: “*Compañeros del metal*”. Estas expresiones no eran fruto de un uso sexista del lenguaje, sino la consecuencia natural de que las plantillas de las empresas estaban compuestas, muy mayoritariamente, por hombres.

La tecnificación de los procesos productivos, por un lado, y la lucha abnegada de algunas mujeres, posibilitó que esta situación fuera cambiando hasta acabar con la desaparición de las normas o leyes que les impedían el acceso a determinadas profesiones. Hoy es cada vez más normal que mujeres trabajen en cadenas de montaje y en las

minas y, por tanto, es lógico esforzarse por utilizar un lenguaje más adecuado a la situación actual.

Pese a todo, el número de mujeres en las empresas sigue siendo todavía muy bajo, situándose alrededor del 10%. Esta realidad tiene su reflejo, casi en los mismos porcentajes, tanto en la afiliación a Comisiones Obreras como en la representación obtenida en las elecciones sindicales. Este es el punto de partida para abordar un reto inexcusable: la consecución de la igualdad plena entre mujeres y hombres en las empresas y asegurar una mayor presencia y participación femenina en la vida cotidiana del sindicato. La hasta ahora denominada Federación Minerometalúrgica, dentro de poco será Federación de Industria, se compromete en la consecución de este objetivo.

Por esta razón, las bases programáticas de la futura Federación de Industria de Comisiones Obreras sitúan como ejes centrales de su actuación los derechos de igualdad, acción positiva y no discriminación y, además, establece un plan de trabajo concreto que comienza en las secciones sindicales, pero que debe tener su reflejo en todos los ámbitos de la organización. Este compromiso también debe trasladarse en lo relativo a las tareas de dirección dentro de la propia federación.

Siendo consciente de que es un debate que está presente en el proceso congresual actual, sinceramente creo que, a día de hoy, es imposible plantearse que los órganos de dirección de la Federación de Industria garanticen la paridad entre mujeres y hombres, ya que, a pesar de que sectores como la química o el textil implican una mayor presencia de población femenina, los porcentajes se sitúan en torno al 16% de las personas asalariadas en el conjunto de los sectores englobados en la futura federación.

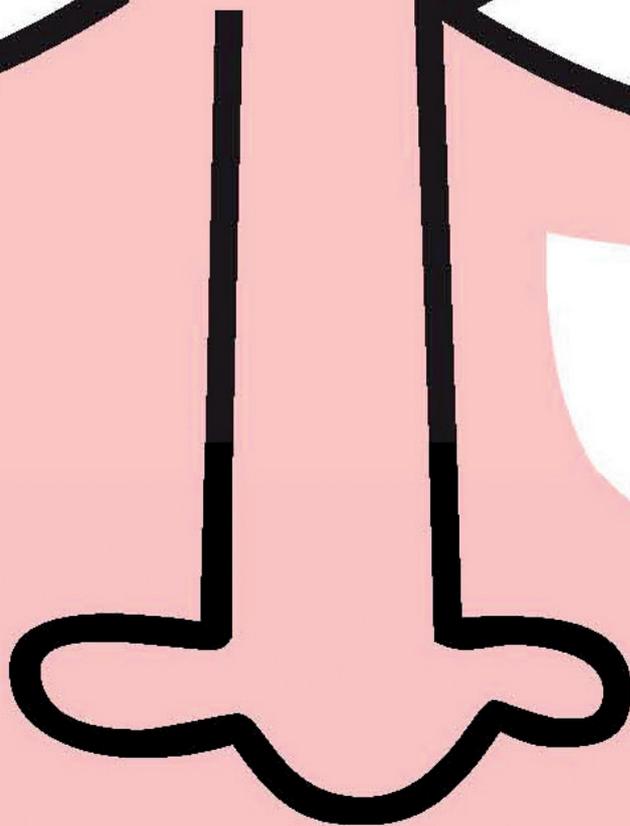
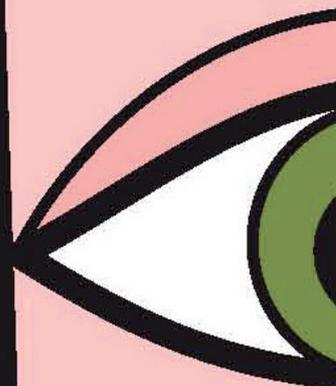
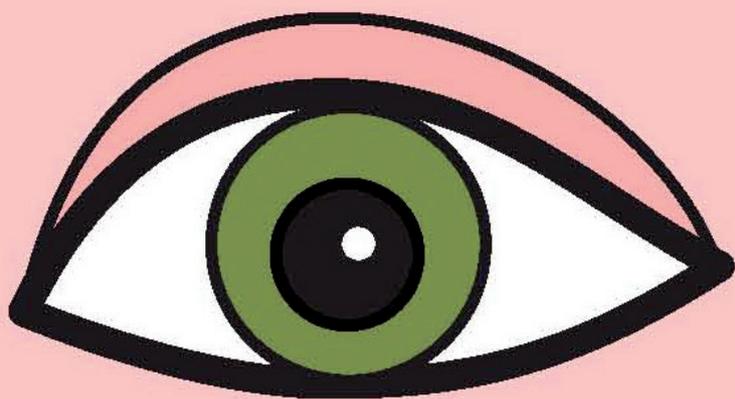
Lo expuesto anteriormente refleja la situación, pero esto, lejos de ser un freno supone un acicate para trabajar con mayor intensidad en la dirección adecuada. Sin ningún género de dudas creo que es posible fomentar una presencia mayor y más activa de las mujeres tanto en el desarrollo de la actividad sindical, como en la toma de decisiones. La Federación de Industria de Comisiones Obreras será una importante aportación al proyecto confederal y, quienes la conformamos aprovecharemos la oportunidad de convertirla en una verdadera federación de hombres y mujeres. **T**

Felipe López (cgarcia@fm.ccoo.es) es secretario general de la Federación Minerometalúrgica de Comisiones Obreras, futura Federación de Industria de Comisiones Obreras.

Rechaza, denuncia, educa.

25 de noviembre

Día Internacional contra la Violencia de Género



SUBVENCIONADA POR EL



MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ASUNTOS SOCIALES

SECRETARÍA
GENERAL
DE POLÍTICAS
DE IGUALDAD

INSTITUTO
DE LA MUJER

Trabajadora 

SECRETARÍA CONFEDERAL DE LA MUJER DE CC.OO.

www.ccoo.es/mujeres

e-mail: trabajadora@ccoos.es