

T Trabajadora

número 26. IV época. noviembre de 2007

secretaría confederal de la mujer



Medidas y planes contra la violencia machista
Entrevista con Encarnación Orozco, delegada especial del Gobierno
informe / Entender la ley de igualdad

Edita

Secretaría Confederal
de la Mujer de CC.OO.

Dirección Postal

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

Tfno: 917 028 095

Fax: 913 104 804

Correo electrónico: trabajadora@ccoo.es

Página web: www.ccoo.es/mujeres

Dep. legal: M-41.009-1988

Responsable

Carmen Bravo Sueskun

Consejo de dirección y redacción

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

Realización

Carmen Briz

Colaboradoras y colaboradores en este número

Juana Aguado, Ramona Parra,
Eva Antón, Charo González,
Mabel Pérez, Cirilo Leal,
Irene Álvarez, Esther Muñoz,
Eva Silván, Eva Urbano,
Esmeralda Sanz, Belén Morales,
Concha de Sena, María Ángeles Martínez,
Pura García, Itziar Pascual,
Manuela Temporelli, Carmen Valls-Llobet y
Marcelino Camacho.

Fotografías e ilustraciones en este número

Luara Lucas, Lieve Snellings,
Ángeles Martínez,
David Ruiz y Manuel Blázquez.

Tirada

38.200 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.



Datos de la Federación Minerometalúrgica de Comisiones Obreras en relación a las elecciones sindicales

Número total de personas elegidas de CC.OO.....	19.590
Mujeres	1.938
Hombres	17.652

La representación de delegadas ha subido por encima del 0,39 % con respecto a diciembre de 2006 (entonces eran 1.817 mujeres).



Datos de la Federación de Industrias Textil-Piel, Químicas y Afines (FITEQA) de Comisiones Obreras en relación a las elecciones sindicales

Número total de personas elegidas de CC.OO.....	10.248
Mujeres	2.900
Hombres.....	7.348

Informaciones de Juana Aguado y Ramona Parra.

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**
Conferencias y máster

página 8/ **EMPLEO**
Huelga en el sector de limpieza,
de Cirilo Leal

página 10/ **ENTREVISTA**
Entrevista con Encarnación
Orozco, delegada especial del
Gobierno contra la Violencia
sobre la Mujer, de Carmen Briz.



página 13/ **¿LOS MEJORES AÑOS DE NUESTRA VIDA?**
Estudiantes de la rama sanitaria,
de Irene Álvarez.
Educar en valores, de Esther Muñoz.

página 15/ **INFORME**
Entender la ley de igualdad, de Eva
Silván, Eva Urbano y Esmeralda Sanz.

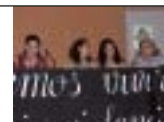


página 14/ **PUBLICACIONES Y LIBROS**
Colaboraciones de Pilar Morales, Mayka Muñoz y
Belén Morales.

página 21/ **CIBERFEMINISTAS**
Federación Española de Mujeres Directivas,
Ejecutivas, Profesionales y Empresarias,
de María Jesús Vilches.



página 22/ **POR EL MUNDO**
Mujeres de Negro,
de Concha de Sena.
Colombia y la paz, de Pilar Morales.
Argentina: acciones de desarrollo,
de Ángeles Chachi.



página 24/ **INVESTIGACIÓN**
Abuelas cuidadoras, de Mayka Muñoz

página 26/ **SOCIEDAD**
La paga por hijos, de Pura García.
Veinte años de teatro en la cárcel,
de María Jesús Vilches.

página 28/ **GUÍA PARA NO PERDERSE**
Rosa Parks, Palabra de mujer,
Lisa See y Olvido García Valdés
colaboraciones de Itziar Pascual, Carmen
Bravo Sueskun, Pilar Morales y Manuela Temporelli.



página 30/ **salud**
Píldora para inhibir la menstruación,
de Carmen Valls-Llobet.

página 31/ **UN SINDICATO DE HOMBRES Y MUJERES**
En la confederación
y en la lucha,
de Marcelino Camacho.



LA ILUSTRACIÓN de la portada de este número de *Trabajadora* pertenece a Darién Sánchez Castro y es la ganadora del Concurso de Carteles Contra la Violencia de Género 2007, organizado por la Secretaría de la Mujer de CC.OO. de Asturias, con el patrocinio del Instituto Asturiano de la Mujer.

Darién Sánchez Castro nace en 1980 en La Habana. Es diseñador e ilustrador por el Instituto Superior de Diseño de La Habana, Cuba. Pertenecer a la Unión de Escritores y Artistas de Cuba y a la Unión de Periodistas de Cuba, además de ser miembro de los grupos Prográfica y Camaleón.

Es diseñador; entre otras publicaciones, de la revista *La Jiribilla de Papel* y de la colección editorial *Rebeliones* y ha ilustrado libros infantiles de las editoriales Gente Nueva y Unión. Ha obtenido premios nacionales de diseño. Actualmente es director de arte de Estudio Mutante, en León, ciudad donde reside.

Si deseas contactar con el autor puedes hacerlo a través del siguiente e-mail: darien@estudiomutante.com





Autorretrato (1775) de la pintora suiza Angelica Kauffman.

“CC.00. defiende la difusión y posible mejora de los derechos laborales, sociales y económicos establecidos en la ley contra la violencia, muchos de ellos recogidos en el Acuerdo de Negociación Colectiva de 2007”.

editorial

Medidas y planes

LA VIOLENCIA sexista es un problema social vinculado a las desventajas estructurales y a la discriminación que sufren las mujeres en las distintas sociedades. La Asamblea General de Naciones Unidas declara en su resolución 54/134 (con fecha el 17 de diciembre de 1999) el 25 de Noviembre como Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra la Mujer. En dicha resolución invita a los gobiernos, organizaciones internacionales y a la sociedad civil a que organicen en este día actividades dirigidas a sensibilizar a la opinión pública sobre este problema. Naciones Unidas elige este día en recuerdo del brutal asesinato en 1961 de las tres hermanas Mirabal, bajo las órdenes del dictador Rafael Trujillo de República Dominicana. Hacer visible la violencia contra las mujeres como manifestación de las desigualdades de género es el mayor reto al que las sociedades se enfrentan si se quiere avanzar en su detección y eliminación.

A casi tres años de vigencia de la Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, el incremento de mujeres asesinadas (57 en lo que va de año) indica la necesidad de detectar las posibles deficiencias que inciden en su desarrollo y aplicación. La *ley contra la violencia* ha puesto en marcha medidas importantes y ha sido reforzada con la aprobación, el pasado 15 de diciembre de 2006, de un Catálogo de Medidas Urgentes contra la Violencia de Género y del Plan Nacional de Sensibilización y Prevención de la Violencia de Género 2007-2008, en el que han participado los poderes públicos, organizaciones sociales y personas expertas. El objetivo principal, tanto del catálogo como del plan nacional, es mejorar la eficacia de las medidas puestas en marcha y reforzar los mecanismos de protección y coordinación judicial. Es de esperar que el desarrollo y aplicación de estas nuevas medidas y el reforzamiento de las existentes den respuesta a la demanda de las organizaciones de mujeres que atienden expresamente a víctimas de violencia y de los y las profesionales del ámbito judicial. Éstos últimos han puesto de manifiesto la saturación de los juzgados y la escasa formación en género de los operadores jurídicos, así

contra la violencia

como las carencias en la asistencia jurídica y el apoyo psico-social inmediato y permanente a las víctimas. Elementos ambos que pueden provocar cierta percepción de abandono a lo largo del proceso y que explicaría, en algunos casos, el quebrantamiento de las órdenes de alejamiento o que las víctimas se retracten de sus declaraciones en las vistas orales.

Otra cuestión de importancia, pendiente de desarrollo, es la aprobación de un programa específico de empleo para las víctimas, una exigencia recogida en el artículo 22 de la ley. Comisiones Obreras ha solicitado una evaluación de los resultados que se están obteniendo con las medidas ya existentes, dado que los datos cuantitativos apuntan a una baja utilización de las mismas.

“La violencia contra la mujer es compleja y diversa en sus manifestaciones y tiene consecuencias y costos de gran alcance y duraderos. Su eliminación requiere de una respuesta amplia, sistemática y determinada”, declara Kofi Annan en 2006, entonces secretario general de Naciones Unidas. Coincidiendo con este análisis, CC.OO. asume el compromiso y la responsabilidad social de trabajar conjuntamente con los poderes públicos y las distintas organizaciones sociales en la visualización y eliminación de la violencia de género.

Es importante que las Administraciones Públicas mejoren los mecanismos de coordinación, colaboración y actuación de los organismos de los distintos ámbitos competentes y responsables en la detección, atención y tratamiento de las situaciones de violencia para garantizar la integridad y seguridad personal de las víctimas. Asimismo es necesaria la formación y sensibilización de profesionales de los distintos ámbitos (judicial, policial, educativo, sanitario, publicidad y medios de comunicación), que juegan un papel primordial para favorecer el cambio cultural, la acción preventiva y el tratamiento de las víctimas.

CC.OO. defiende la difusión y posible mejora de los derechos laborales, sociales y económicos establecidos en la *ley contra la violencia*, muchos de ellos recogidos en el Acuerdo de Negociación Colectiva de 2007, así como favorecer y promover medidas que mejoren las posibilidades de búsqueda de empleo de quienes han sufrido maltrato. Asimismo el sindicato resalta positivamente la aprobación, el pasado 22 de marzo, de la *Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres*, que mejora el sistema sancionador y de tutela, así como los mecanismos de protección y prevención del acoso sexual en el trabajo. **I**

Vivir sin violencia

UNA VIDA sin violencia es un derecho de todas las mujeres. Kofi Annan, ex secretario general de Naciones Unidas, declara en 2006: *“Mientras continúe, no podemos afirmar que estamos logrando progresos reales hacia la igualdad, el desarrollo y la paz”*. La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres, de 1979, reconoce la violencia sexista como una forma de discriminación especialmente atroz que debe ser eliminada. Actualmente, todas las estadísticas oficiales muestran datos desoladores. Al menos una de cada tres mujeres en todo el mundo ha sufrido algún tipo de abuso a lo largo de su vida. La violencia sexista es, según el Fondo de Desarrollo de Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM), la violación de los derechos humanos más generalizada de las que se conocen.

Durante años el movimiento feminista a nivel mundial ha trabajado y se ha puesto a la cabeza de múltiples acciones para hacerla visible y trasladarla del ámbito privado al público y a la agenda política. Esta incansable lucha ha facilitado el reconocimiento de la violencia machista como la más importante violencia contra los derechos humanos. A pesar de que numerosos países la han tipificado como delito, hay más cien Estados que no cuentan con disposiciones legales específicas, según informa Naciones Unidas.

Los estereotipos discriminatorios persisten en mantener a las mujeres en posiciones subordinadas, haciéndolas vulnerables a la violencia, el maltrato, el abuso o acoso sexual, el feminicidio, las violaciones y mutilaciones, los matrimonios forzados...

La ONU denuncia, en julio de 2007, que aproximadamente el 35% de las latinoamericanas ha sufrido algún tipo de violencia intrafamiliar y una de cada cinco no acude al trabajo por sufrir alguna agresión física en sus casas. En Chile, el 60% de las que viven en pareja situaciones de maltrato, en Colombia más del 20%, en Ecuador más del 60% de las que viven en los barrios pobres, en Argentina el 37% ciento, en Nicaragua el 32%. Mención especial merece el caso de Guatemala, país en el que fueron asesinadas 603 mujeres en 2006, sólo en Ciudad Juárez más de un centenar pierden la vida anualmente. Son crímenes cometidos contra las mujeres por el hecho de serlo y que suelen caer en la más absoluta de las impunidades. Por ello, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos manifiesta su preocupación ante: *“Un notorio incremento del crimen organizado, la criminalidad y la violencia contra las mujeres”*.

No son suficientes las voces de las organizaciones feministas y de líderes como la abogada iraní Shiri Ebadi, Premio Nobel de la Paz 2003, que luchan incansablemente por la liberación de las mujeres, por romper el yugo que las condena a la invisibilidad, la persecución o la cárcel, a ser lapidadas, fusiladas o mutiladas.

Son las mujeres las que con más convicción trabajan por una sociedad libre y democrática, pero es necesario que los organismos internacionales y los gobiernos incrementen las medidas contra estos crímenes. La violencia de género ha de hacerse visible para que se comprenda su gravedad y pueda ser erradicada de todos los lugares del mundo. **I**

ANTE UN amplio auditorio y con numeroso público que siguió el acto por videoconferencia tuvo lugar el pasado 27 de septiembre en el Salón de Grados de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad Rey Juan Carlos (URJC) la sesión inaugural de la I edición del *Master en Género y Políticas de Igualdad entre Mujeres y Hombres* (2007-2009) que han organizado conjuntamente la **Secretaría Confederal de la Mujer de Comisiones Obreras**, la **Cátedra de Género del Instituto de Derecho Público de la URJC** y **FOREM Confederal**, del que hemos venido informando en anteriores números de la revista.



Joven leyendo (1770), pintura de Jean Honoré Fragonard.

Protagonistas de los ámbitos universitario, institucional y sindical procedieron a la apertura oficial, destacando, desde sus respectivas responsabilidades, los contenidos, la necesidad y las innovaciones metodológicas de un curso que ha generado muchas expectativas, como se desprende del inusual número de preinscripciones recibidas (cerca de mil). Fue la línea común de las intervenciones de Pedro González Trevijano, rector de la URJC; Camilo Prado, decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales; Enrique Álvarez Conde, director del Instituto de Derecho Público; Teresa Blat, subdirectora general de Programas del Instituto de la Mujer y José María Fidalgo, secretario general de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras.

Laura Nuño, directora de la Cátedra de Género del IDP de la URJC, y Pablo Martín de la Hoz, director de Programas de FOREM Confederal, recorrieron en directo los variados escenarios de formación y participación que ofrece la plataforma virtual del master. Beatriz Quintanilla (Universidad Complutense de Madrid) expuso por videoconferencia los avances en la normativa legal igualitaria que han tenido lugar en las últimas décadas en España, destacando el nuevo marco legal que aporta la *ley de igualdad*.

Procedieron a la clausura de esta sesión inaugural, Gregorio Marchán (responsable de la Secretaría Confederal de Formación), Marta del Castillo (directora de FOREM Confederal) y Carmen Bravo Sueskun (responsable de la Secretaría Confederal de la Mujer de CC.OO.), quienes destacaron la importancia de la formación para lograr la igualdad laboral entre mujeres y hombres y la alta especialización que ofrece este master, así como el compromiso de continuar con rigor y calidad trabajando por la igualdad de género también desde este nuevo espacio formativo. **I**

por aquí

Conferencias

SE CELEBRÓ en Cartagena, entre el 3 y el 6 de octubre, la **XXI Escuela Confederal de Juventud** que reunió a más de cien jóvenes sindicalistas provenientes de las diferentes federaciones y territorios, la mitad mujeres. La Escuela de Juventud es la acción formativa más consolidada de Comisiones Obreras. En esta edición se prestó especial atención a la situación de los becarios y becarias en las empresas.

Durante cuatro jornadas de trabajo se desarrollaron diferentes ponencias, mesas redondas y talleres en los que participaron, entre otros, Dolores Liceras, secretaria confederal de



Diseño de Paralelo Edición.

Empleo, Gregorio Marchan, secretario confederal de Formación para el Empleo y Jorge Aragón, director de la Fundación 1º de Mayo.

Bajo el título *Inserción y vías de acceso al mercado de trabajo* se abordaron temas como las políticas activas de empleo, la cualificación y carrera profesional o la transición del centro de estudios al centro de trabajo. Así como las luces y sombras de las prácticas formativas entre las personas jóvenes con cualificación. La Escuela como espacio de formación y de reflexión sirve, entre otras cosas, para encontrar respuestas sindicales y he-

Con informaciones de: Eva Antón, Nuria

rramientas para abordar la problemática concreta del empleo desregulado entre la gente joven que accede al mercado de trabajo.

José María Fidalgo, secretario general de Comisiones Obreras, destacó en su intervención el reto que supone acercar a la juventud cualificada al sindicato. Nuria Rico, secretaria confederal de Juventud y Dolores Flores, secretaria de Juventud y Empleo de la Unión Regional de Murcia, clausuraron la Escuela de Juventud que se celebró en la nueva sede de Cartagena. **I**

y Master



Carmen Bravo Sueskun durante un momento de su intervención.

EN UNA CLARA

apuesta por la igualdad real, la **Secretaría de la Mujer de Comisiones Obreras de la Región de Murcia** ha asesorado a 64 microempresas (menos

de diez personas en plantilla) en materia de gestión del tiempo. Esta actividad está enmarcada en la iniciativa comunitaria equal II: *El proyecto e-Micro*, gestionado por el Ayuntamiento de Murcia.

En concreto, Comisiones Obreras ha coordinado el grupo de trabajo *Nuevos modos de organización*, contando con el asesoramiento de tres tutoras de organizaciones empresariales. A través de este servicio, el empresariado y sus plantillas han podido acceder a módulos formativos sobre agenda electrónica y a cursos sobre gestión del tiempo y control del estrés; también han recibido información a medida en consultas personalizadas. Siete empresas han accedido a la experiencia piloto *Banco de tiempo en la empresa*, gracias al asesoramiento de las secretarías de Acción Sindical y de la Mujer de Comisiones Obreras, que comprende, entre otras cosas, la organización flexible del tiempo, con fórmulas innovadoras y medidas que han hecho posible que trabajadores y trabajadoras puedan conciliar su vida personal, familiar y laboral sin necesidad de reducir su jornada.

El pasado 18 de octubre, se reconocía públicamente a las siete empresas que han practicado y for-

Rico, Charo González y Mabel Pérez.

malizado estas medidas; entre ellas, se incluía también la experiencia de puesta en marcha de un banco de tiempo, una bolsa de horas de uso flexible para la resolución de imprevistos y permisos no contemplados en la ley, gestionada por los propios trabajadores y trabajadoras de las empresas. El reconocimiento tuvo lugar en el salón de actos del sindicato en Murcia durante las jornadas de *Buenas prácticas en la gestión del tiempo*, en las que intervino con la ponencia-marco titulada *La igualdad de oportunidades y el tiempo de trabajo en la negociación colectiva*, Carmen Bravo Sueskun, responsable de la Secretaría Confederal de Mujer de Comisiones Obreras. **T**

LA SECRETARIA de la Mujer del Sindicato Nacional de Comisiones Obreras de Galicia organiza unas jornadas, bajo el título de *O emprego e a participación sindical das mulleres. Muller porque si*, que se celebran los días 15 y 16 de noviembre en Santiago (A Coruña). Tendrán como objetivo el análisis de la situación de las mujeres y su participación, presencia y responsabilidades, tanto en el entorno laboral como en el sindical. Durante las jornadas habrá intervenciones y análisis comparativos en el conjunto del Estado y también sobre la situación específica de las gallegas.

Mabel Pérez, responsable de la Secretaría de la Mujer del Sindicato Nacional de CC OO de Galicia, cuenta con la colaboración de la Consejería de Trabajo de la Xunta de Galicia, dentro del proyecto alcanzado conjuntamente con los sindicatos llamado *Muller porque si*.

A través de ponencias y mesas de trabajo se analizarán temas de importante calado, tales como: mujer y sindicalismo, un análisis crítico desde la experiencia, mercado de trabajo y situación de las mujeres en el empleo, participación de las mujeres en el interno del sindicato y las políticas de igualdad planteadas desde la Secretaría de la Mujer.

El acceso al empleo de calidad, a todas las profesiones en igualdad de condiciones y la aplicación de medidas de conciliación dirigidas a hombres y mujeres están directamente relacionados con la participación pública de las mujeres y, en concreto, con la participación en las organizaciones sindicales.

La participación de las mujeres en el empleo y la posibilidad de que asuman tareas de representación permiten avanzar hacia unas relaciones laborales igualitarias y, por ende, hacia una sociedad participativa y construida sobre parámetros democráticos y paritarios.

En los grupos de trabajo se debatirá sobre las ponencias, se elaborarán propuestas y se presentarán las conclusiones. El sindicato tiene que impulsar y desenvolver las políticas necesarias para incrementar la presencia de las mujeres en todas sus estructuras, fomentando la participación, estableciendo medidas de acción positiva, etc..

Asistirán, entre otras personas, José María Fidalgo, secretario general de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras y Carmen Bravo Sueskun, responsable de la Secretaría Confederal de la Mujer. **T**



Un momento de la Marcha Mundial de Mujeres en Galicia.

Mobilización en el sector de limpieza

La mayoría de las trabajadoras y trabajadores del sector limpieza, en la provincia de Santa Cruz de Tenerife, apenas superan los 300 € de salario. En abril de este año protagonizaron una huelga indefinida. Esta es su experiencia.

Cirilo Leal

CERCA de 9.000 personas, la mayoría mujeres (1), trabajan para distintas empresas de limpieza de edificios públicos en la provincia de Santa Cruz de Tenerife. La patronal es la Asociación Provincial de Empresarios de Limpieza de Edificios y Locales de Santa Cruz de Tenerife (Asolimte), y a nivel estatal la Asociación Profesional de Empresas de Limpieza (Aspel). El actual convenio por el que se regulan es el segundo, por la cola, si lo comparamos con otras empresas de su ámbito en el territorio del Estado español. Las trabajadoras de la limpieza perciben uno de

los salarios más bajos de las Islas Canarias. El 85 por ciento de la plantilla trabaja 20 horas semanales (sin antigüedad) por 280 € mensuales. Sólo el 15 por ciento trabaja a jornada completa y percibe aproximadamente 600 €. Con frecuencia, quienes se emplean en este sector se ven obligadas a multiplicar su trabajo para completar su salario de miseria y lo hacen realizando tareas de servicio doméstico en otras casas. En su caso, la conciliación laboral y familiar se convierte en un mito, ya que muchas continúan realizando labores domésticas al llegar a sus casas y han de atender a sus menores.

Según Milagros Hernández, responsable de la Secretaría General de Actividades Diversas de Comi-

no firmar un convenio que mejore mínimamente nuestras condiciones”.

En la base de las reivindicaciones se encuentra también la escasa consideración social sobre la tarea que desempeñan. Las trabajadoras de la limpieza echan en falta una dignificación mínima de su actividad, por parte de las instituciones y de la patronal, teniendo en cuenta la importancia fundamental de las labores que desempeñan. Así, mientras un directivo de un banco, por poner un ejemplo, se considera que realiza una labor respetable, la realizada por la persona que limpia su oficina apenas merece significa-



ciones Obreras de Canarias: “A menudo se trata de mujeres que sostienen solas a sus hijos y que, tras limpiar toda la mañana, trabajan en otra cosa por la tarde”. El trabajo que desempeñan estas profesionales suele ocasionarles, al cabo de los años, lesiones y dolencias, generalmente en espalda y manos.

Durante un año y medio se sucedieron las negociaciones con la patronal para tratar de mejorar sus condiciones laborales. En todo ese tiempo, según declaran las representantes de las trabajadoras: “Siempre aparece una nueva razón para

ción. Si bien, es suficiente con que se deje de hacer la limpieza de dicha oficina durante unos días para que tal idea se venga abajo. Máspreciada es aún su tarea cuando la realizan en centros de enseñanza o sanitarios. Milagros Hernández se pregunta, al respecto: “¿Alguien cree que, si Adán Martín (2) entra al Parlamento, mirará a la mujer que limpia su despacho preguntándose cuánto cobrará?”

Huelga indefinida

Para el año 2007, las trabajadoras de la limpieza en la provincia de San-

ta Cruz de Tenerife piden tan solo la subida del IPC; para 2008, el IPC más el 3,5% de subida salarial; y, para 2009 el IPC más el 2,5% de subida, y así sucesivamente hasta el sexto año. Tras ese tiempo y según la propuesta, el incremento salarial total será de unos 200 €. A pesar de todas estas reivindicaciones, en cualquiera de los casos, se mejoraría hasta ser el cuarto convenio, de nuevo por la cola, de todo el Estado español.

Milagros Hernández y José Luis Mateo (responsable de la Secretaría General de la Federación de Servicios de UGT de Tenerife) hicieron un llamamiento a todas las trabajadoras del sector para que se sumaran a las movilizaciones de marzo de 2007. El esfuerzo que realizan en este conflicto está fuera de toda duda, a quienes cobran 275 € al mes se les descuentan 20 € por cada día de huelga.

La concentración comenzó, desde primeras horas de la mañana del lunes 12 de marzo con los ánimos al máximo nivel, frente a la sede de los sindicatos, en la calle Méndez Núñez de Santa Cruz de Tenerife. Grupos de

“En la base de las reivindicaciones se encuentra también la escasa consideración social sobre la tarea que desempeñan”.

trabajadores, mayoritariamente, fueron llegando hasta la escalinata y planta baja de la sede sindical, cuando el día apenas había comenzado su andadura. Las conversaciones al principio en baja voz, fueron subiendo el volumen del murmullo general cuando el número de manifestantes comenzó a crecer y crecer. Antes de la hora prevista comenzaron a oírse, en voz alta, las reivindicaciones, las consignas, incluso las reclamaciones cantadas. Todo estaba preparado para que la movilización se saldara con un rotundo éxito. A partir de las once horas, cientos de trabajadoras y trabajadores emprendieron la marcha de la manifestación coreando diversas consignas: *“Por un salario justo”*, *“La limpieza unida jamás será vencida”*, *“Esto sí que es un pedazo manifestación”*.

Las posteriores ofertas de la patronal fueron consideradas insuficientes y tras una asamblea multitudinaria el 16 de abril, previa a una de las manifestaciones, se iniciaba una huelga indefinida. El 24 de abril patronal y trabajadoras acuerdan una subida salarial del 3% más el IPC y acuerdan que se mantengan las cuatro pagas sin recorte por incapacidad temporal. Ese mismo día se da por finalizada la huelga. Las trabajadoras del sector supieron luchar por lo suyo y se han hecho escuchar. **I**

Cirilo Leal (cleal@canarias.ccoo.es) es responsable de la Secretaría de Comunicación e Imagen de la Confederación Sindical de CC.OO. de Canarias.

(1) Por ese motivo, en el siguiente artículo, siempre que indiquemos “las trabajadoras” nos estaremos refiriendo por extensión también a los trabajadores varones de este sector.

(2) Adán Martín, fue presidente del Gobierno de Canarias desde julio de 2003 hasta mayo de 2007.



Milagros Hernández en un momento de la manifestación del día 12 de marzo del 2007, celebrada en Santa Cruz de Tenerife.

Un liderazgo consolidado

LA ACTUAL responsable de la Secretaría General de la Federación de Actividades Diversas de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras de Canarias, Milagros Hernández, pone de manifiesto al poco de entablar conversación con ella, varias de las características que la singularizan: una sonrisa amplia, que contagia además a su interlocutor, el optimismo siempre por delante, el reconocimiento al esfuerzo propio y al largo trayecto recorrido desde unos inicios difíciles hasta su posición de liderazgo actual, y por tanto la humildad y sencillez de quien ha ido avanzando desde la base. En suma, Milagros concita entorno suyo el entusiasmo, junto con la valentía y la firmeza en la lucha por las causas que emprende, porque las considera justas para todas las trabajadoras y trabajadores que representa y defiende.

Su trayectoria sindical se inicia en 1993 como afiliada al sindicato. Un año después es elegida para llevar la sección sindical en su empresa, por la federación de actividades diversas. Consigue ganar las elecciones, donde antes no había representación alguna, pasando a contar con mayoría en la mesa negociadora. Son años en los que la afiliación no llega a 200 personas en el sector; la inmensa mayoría pertenecientes a la limpieza viaria de Santa Cruz o en la empresa Macasa. En 1995 es elegida responsable de la Secretaría Insular de Actividades Diversas y el 25 de noviembre de 2004 (en el III Congreso Regional de Actividades Diversas) de la Secretaría General de Actividades Diversas de Comisiones Obreras de Canarias. Desde su actual responsabilidad ha puesto en marcha un espacio de atención a su sector en la isla de La Palma, con tres liberadas, y próximamente tiene previsto ampliar los servicios y atención a trabajadoras y trabajadores de las islas de Lanzarote y Fuerteventura.

Entre los objetivos que se ha marcado Milagros están: el crecimiento de su federación, la transmisión del mensaje del sindicato, la reivindicación de los derechos de trabajadoras y trabajadores, y la negociación de buenos convenios para su colectivo. Algo por lo que ya está luchando. **I**

“Las mujeres que sufren violencia no están solas”



Encarnación Orozco trabaja desde la Delegación Especial del Gobierno contra la Violencia sobre la Mujer para intentar conocer, comprender y erradicar el fenómeno de la violencia de género. Una tarea nada sencilla.

Carmen Briz

lo antes posible. En seis meses se pusieron en marcha 17 juzgados exclusivos. Desde esa evaluación continua se mejora permanentemente la respuesta; a eso responde el 016, el Plan Nacional de Sensibilización y Prevención de la Violencia de Género, que incluye 102 medidas más un Catálogo de Medidas Urgentes, etc. ... A partir de ahí seremos capaces de ir formulando las políticas públicas”.

Su deseo, a largo plazo, es que algún día podamos hablar de la violencia de género en nuestras sociedades como de algo impensable, perteneciente al pasado. A muy corto plazo, que esta entrevista sirva a cualquier lectora que sufra alguna situación de maltrato a sentirse más fuerte, más segura y a confiar en las instituciones, porque éstas ya se están haciendo cargo de las “tres C”: conocer, coordinar y cohesionar.

¿Existe aún mucho desconocimiento sobre la violencia de género?

Hay que distinguir. Por una parte, antes no existía una observación glo-

este fenómeno en sí mismo. Es verdad que nos queda todo por conocer.

Por otra parte, está la evaluación de las medidas. A mí me parece que cualquier medida que se ponga en marcha, independientemente ya del conocimiento más o menos profundo del fenómeno, tiene que seguirse, analizarse y evaluarse para ver su impacto y ver si realmente es eficaz y adecuada o por el contrario puede ser mejorada.

¿En qué sentido la ley integral contra la violencia es pedagógica?, ¿cuáles han de ser los mensajes institucionales para llegar a las afectadas?

El Plan Nacional de Sensibilización y Prevención de la Violencia de Género incluye 102 medidas y trabaja desde 12 ejes diferentes (justicia, seguridad, salud, movilización social, investigación, coordinación...), además es cierto que contempla las campañas permanentes, precisamente para que se conozca y se reconozca este fenómeno violento. Si padezco

DESDE mayo de 2005, Encarnación Orozco es delegada especial del Gobierno contra la Violencia sobre la Mujer y asegura que desde entonces ha sido capaz de entender algo mejor el significado de la igualdad: “*El hecho de haber mejorado un poquito como persona es una gran satisfacción*”. Además se siente orgullosa de trabajar para romper el silencio en el que se mantienen quienes sufren maltrato.

Abogada y técnica superior en prevención de riesgos laborales, Encarnación Orozco está contenta con un nuevo servicio, el teléfono 016, y, tras disculparse por su retraso, decide empezar la entrevista haciendo una valoración del mismo:

“Ha sido todo un éxito, ha puesto de manifiesto que la confidencialidad

anima muchísimo a comunicarse a las mujeres que padecen esta violencia. Se les da información sobre recursos, posibilidades y derechos para que sean capaces de tomar una decisión”. A continuación, explica la filosofía de la ley integral contra la violencia de género: “*Uno de los principios de la ley es la evaluación continua de las medidas. Fue un trabajo ímprobo para que la ley se pusiera en marcha*

“Cualquier medida que se ponga en marcha tiene que seguirse, analizarse y evaluarse para ver si realmente es eficaz o por el contrario puede ser mejorada”.

bal del fenómeno violento, ese salto lo da la ley integral. Cuando se crea el Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer, organismo que presido, en marzo de 2005, contamos con una primera mirada, con unos primeros análisis de la realidad. En lo que respecta al conocimiento, te das cuenta de que es mucho más lo que se esconde que lo que se muestra y te das cuenta de que se conoce muy poco de

esta violencia tengo que ser capaz de reconocerla, pero no sólo yo sino también las amistades, la familia... Esas campañas tienen que ir cambiando en el tiempo, adaptándose al fenómeno violento a combatir. El mensaje tiene que ser capaz de reconocer la violencia e implicar en la movilización social. La violencia de género no afecta sólo a las mujeres implicadas sino que nos afecta como sociedad

porque ataca valores, principios y derechos superiores de nuestro orden social. Tenemos que ser conscientes de que esta violencia de género atenta también contra nuestro sistema democrático. Hay que dirigir los mensajes a las mujeres que la sufren para que sepan que no están solas, que se está produciendo una movilización social, que la sociedad les apoya, y que se está apostando fuerte desde las instituciones, sobre todo a partir de la ley integral, para acabar con la violencia. También tienen que existir mensajes dirigidos hacia el maltratador para que sepa que en el ejercicio de esta violencia está solo y que se trata de una persona que no tiene cabida dentro de nuestro sistema de convivencia democrática.

¿Siguen manteniendo las parejas jóvenes ideas insensatas en torno al ideario del “amor”?

El patrón cultural que desgraciadamente nos sigue sustentando es un patrón que no está forjado en una relación de igualdad hombre-mujer. Y ese es el modelo que hay que cambiar. Nuestros jóvenes han interiorizado ese modelo que efectivamente sale a flote en las pautas amorosas. Se sigue interpretando el control por parte del chico “elegido” para salir con él, como “lo muchísimo que le gusto, lo muchísimo que se ocupa de mí”. Estamos hablando de “control”, no de “atención”. Hay que distinguir el “te quiero y me ocupo de ti”, de “controlo con quién vas, cómo vistes, etc...”.

Hay que saber que el relevo generacional no va a producir ese cambio de modelo. A pesar de que hayan nacido en un modelo de convivencia democrática y hayan inhalado el principio de igualdad formal. En este aspecto es fundamental la educación, de hecho es una de las piedras angulares en sensibilización, en prevención. Pero ese es el largo plazo, porque estamos hablando del cambio de un modelo conductual en la relación.

¿Se está reflexionando poco sobre las microviolencias cotidianas?

Las microviolencias no las aprecian ni la gente joven ni la mayor. He-

mos llevado a cabo un proyecto de sensibilización a través del cine dirigido a adolescentes, que es cuando empiezan a establecer sus primeras relaciones sentimentales, para avanzar en lo que debe ser el “buen trato”, creo que hemos de adquirir nuevas herramientas para avanzar en ese camino. Una de las películas que hemos usado tanto con el alumnado como con el profesorado es *Héctor* (2004), de Gracia Querejeta, en donde aparecen muy bien reflejadas las microviolencias. En una secuencia, uno de los personajes regala un chalé a su compañera afectiva, pero sin preguntarle previamente si quería una casa, un chalé o dónde querría ubicar su hogar. La microviolencia es todo aquello que te sitúa en una situación de subordinación: “Todo por ti, pero sin ti”. Eso no es tratarte en igualdad, sino como una menor de edad, como una persona subordinada. Esas dependencias son las que hay que combatir.

El 80% de las mujeres asesinadas en lo que va de año, no interpusieron denuncia, ¿han podido hacer una evaluación sobre ello?

El teléfono 016 es una manera de recabar información y además es fundamental para informar sobre los recursos que hay en marcha para que cada mujer pueda valorar si está en condiciones de interponer la denuncia o adoptar otro tipo de medidas (la separación, por ejemplo). Esta violencia es muy compleja. Creo que tenemos que hacer un esfuerzo tremendo por ponernos en la piel de estas mujeres y entender que es muy difícil llegar a reconocer que la persona que has elegido para compartir tu vida te maltrate (no es necesario que sea violencia extrema). Es difícil romper ese círculo de violencia, porque es una violencia completamente diferente a otras, y la mujer agredida perdona sistemáticamente. Es verdad que las instituciones tienen que trabajar para infundir más confianza a estas mujeres para que sepan que no están solas. Son muchos los apoyos que van a recibir, pero la decisión de romper es de ella. Tenemos que trabajar duramente desde servicios sociales, desde salud... para aumentar su autoestima

y autonomía, para ayudarlas a que se vuelvan a sentir personas plenas y dignas.

¿Podrían existir mecanismos intermedios entre el silencio y la denuncia?

No es necesario denunciar. Cuando se denuncia lo que se pone en marcha es un sistema de protección integral, pero se tiene que trabajar mucho antes de interponer la denuncia. La mujer que padece esta violencia es la afectada y el principal testigo. Hay que trabajar con ella para que realmente cuente con la suficiente autonomía y autoestima, para que sepa mantener la denuncia en el tiempo y pueda condenarse al agresor.

Desde luego son unas valientes, al ser capaces de ir a unos servicios sociales o interponer una denuncia, independientemente de que luego, por el cómo es esta violencia, se dé un paso atrás. Eso es absolutamente comprensible. Hay que ayudarlas a que no den ese paso atrás.

Algunos miembros de la judicatura están cuestionando la pena de alejamiento obligatoria. ¿Cuál es su opinión?

Lo que se está discutiendo es el automatismo de la pena de alejamiento. El hecho de que si hay una condena de violencia de género automáticamente se tiene que imponer la pena de alejamiento. Es una discusión que está abierta. Creo que tenemos que dar un margen mayor al sistema y dar tiempo a las comunidades autónomas y a las medidas que hemos puesto en marcha. Cuando todo esté en marcha y se haya producido esa cohesión, cuando tengamos un sistema de protección perfectamente cohesionado, y desde el análisis de esa cohesión, a lo mejor se puede valorar.

¿Piensa que es pronto para hacer una valoración sobre los casos de quebrantamiento que se están dando?

Es completamente distinto. Los casos de quebrantamiento están insertos dentro de la peculiaridad de este fenómeno violento: “Yo como

agresor no voy a dejar que rompas la dependencia que hemos generado mutuamente y en consecuencia voy a quebrantar"; pero eso no lo arregla el automatismo o no de la pena de alejamiento. No es esa la cuestión. Hay que trabajar, por parte de la mujer, autonomía y autoestima y por parte del hombre, exactamente lo mismo.

Creo que es muy pronto. La ley lleva en vigor dos años, esa es la realidad. Hay instrumentos que se están poniendo en marcha, hay instrumentos importantes que se tienen que poner en marcha todavía, como las unidades forenses de valoración integral, que son fundamentales para la sustanciación de la prueba, para que el juez tenga los suficientes elementos para saber que la medida que adopta es la más "acorde" a la situación de violencia que en ese momento está enjuiciando. El juez necesita todavía un mayor soporte a la hora de enjuiciar estos casos.

¿Es primordial escuchar los relatos de las mujeres que han sufrido violencia?

Por supuesto, estas mujeres recuperan la voz. Lo que no se les puede hacer, una vez que han roto el silen-

"Dentro del ámbito de la Negociación Colectiva, cada vez, se está más proclive a llevar lo que es este fenómeno violento".

cio, es no escuchar. Las vuelves a cerrar la puerta.

Hablábamos de la implicación de las comunidades autónomas, sin embargo, algunas han devuelto las partidas presupuestarias destinadas al desarrollo de la ley ¿No es contradictorio? ¿Cómo se explica que suceda algo así?

Lo fundamental del dinero es que se invierta. En principio, estamos hablando de una ejecución compleja de dinero, de un 85%. En términos de ejecución creo que no hay que echarse las manos a la cabeza. No es un horror. Luego hay problemas de todo



tipo que confluyen en las comunidades autónomas y que también se deriva de determinados trámites administrativos que dilatan muchas veces la agilidad en el procedimiento de hacer llegar el dinero. Esto es una suma de una serie de circunstancias y tiene que vivirse desde ahí, pero fundamentalmente hay que poner de manifiesto que el 85% del fondo se ha ejecutado. Las comunidades autónomas sí tienen una apuesta para combatir este fenómeno, en mayor o menor medida evidentemente; hay comunidades autónomas para quien es más

prioridad y otras para quienes no es tanta prioridad.

¿Se ha evaluado el programa específico de empleo para las víctimas que contempla la ley contra la violencia?

Los derechos están siendo ejercitados sin ninguna complicación. Dentro del ámbito de la Negociación Colectiva, cada vez, se está más proclive a llevar lo que es este fenómeno violento, precisamente para aumentar la garantía en el ejercicio de estos derechos.

Asistimos a la situación de hombres que maltratan y posterior-

mente se suicidan. ¿A qué piensa que es debido? ¿Es posible la reinserción?

El suicidio no es más que la expresión, desde un punto de vista analítico, del gran reproche social que siente el maltratador ante el crimen tan aberrante que ha cometido.

Con el maltratador hay que trabajar, así lo establece la ley. Hay que tratar de que se produzca la rehabilitación. Esa persona en el momento en el que salga a la calle va a reproducir ese patrón de conducta y en consecuencia es bastante probable que vuelva a maltratar. Hay que desactivar ese patrón conductual. Será más o complicado dependiendo de las características peculiares de cada sujeto. Es una medida de prevención y hay que trabajar, hay que tratar de rehabilitarle y reinsertarle.

¿Qué importancia tiene la formación en materia de violencia?

La ley integral pivota en tres principios: especialización, coordinación y evaluación de las medidas que se están poniendo en marcha. La especialización, la formación, es absolutamente necesaria. Es muy difícil atender esta violencia de género si no se conoce y en consecuencia hay que formar en ese conocimiento, para que se reconozca y se pueda detectar, por ejemplo en el sistema sanitario. Cualquier profesional que está dentro de la cadena de intervención integral tiene que formarse, no sólo en violencia sino también en igualdad. Todos tenemos que avanzar en mayores pautas de igualdad.

¿Confía en que se mantenga el consenso político?

Hay que mantener el consenso. Es absolutamente imprescindible que la sociedad vea que es algo que nos afecta a todos. No pueden darse fisuras. La realidad demuestra que hay que seguir trabajar muchísimo. ■

¿los mejores años de nuestra vida?

Campaña del simpatizante

La Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de Comisiones Obreras ha puesto en marcha una campaña dirigida a estudiantes de la rama sanitaria y futuras personas empleadas en la sanidad pública o privada.

Irene Álvarez

LA FEDERACIÓN de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de Comisiones Obreras (1) ha hecho una fuerte apuesta por acercar el sindicato a la gente joven poniendo en marcha una campaña. No basta con pretender

motivo se han editado dos guías: *Guía de formación profesional* y *Guía para estudiantes de enfermería*. En ambas se da contestación a algunas de las preguntas que el estudiante se hará cuando empiece a tra-

“Antes de finalizar el pasado curso, más de 400 estudiantes, en su mayoría chicas, se vincularon a la Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de Comisiones Obreras”.

que éste se rejuvenezca como si de un organismo se tratara, sino que hay que intervenir para conseguir resultados y éstos nunca son inmediatos. La campaña se concibe desde la transversalidad, implicando a las distintas secretarías y a los departamentos de organización, afiliación, formación, acción sindical y juventud; de modo que la organización sea consciente de la importancia que tiene contar con la gente joven cuando está a un paso de ser trabajadores o trabajadoras en activo.

Este trabajo no es nuevo, federaciones como Valencia, Castilla y León o Canarias llevan varios años acercándose a los centros formativos con guías dirigidas a los estudiantes de la rama sanitaria. En la misma se explica qué es un sindicato y cuáles son los ejes de la acción sindical; da respuestas a posibles salidas profesionales; e informa sobre la legislación por la que se rigen los estudios. De alguna manera, desde el sindicato se trabaja en un terreno que no es el laboral propiamente dicho.

La Secretaria de Juventud estimó que la campaña debía extenderse a todo el territorio nacional. Por ese

bajar: tipos de contrato, la importancia de conocer el convenio o acuerdo que se les aplique e información sobre el sindicato. Cada guía ajusta sus contenidos a la formación que se esté recibiendo, bien sea formación profesional de la rama sanitaria o escuelas de enfermería.

Un modelo de sindicalismo

Este colectivo es estratégico por varios motivos; en primer lugar porque son fácilmente localizables y su inserción laboral tiene como destino el mundo sanitario y sociosanitario ya sea en el sector público o en el privado. En segundo lugar, frente al corporativismo existente en algunas profesiones que distorsiona la realidad en los centros de trabajo, las propuestas y el modelo de Comisión Obreras se muestra como un valor seguro.

La base de la campaña reside en las visitas a los centros de formación, el material que se aporta utiliza un lenguaje próximo; además, los y las estudiantes pueden vincularse al sindicato durante un año y recibir información de su interés a través del co-

reo electrónico, incluidas ofertas de empleo. Este año se incluye la oferta de cursos de formación a personas simpatizantes, con la única condición de estar inscritas como desempleadas en las oficinas del Servicio Público de Empleo Estatal (INEM). Las visitas se dirigen al alumnado de último curso, justo antes de que comiencen las prácticas reguladas en las empresas, condición que se les exige para conseguir la titulación. Desde Comisiones Obreras se vela para que estas prácticas laborales se ajusten siempre a la normativa vigente.

Antes de finalizar el pasado curso, más de 400 estudiantes, en su mayoría chicas, se vincularon a la Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de Comisiones Obreras. Comienza un nuevo curso y la federación espera resultados igual de positivos. **I**

Irene Álvarez (ialvarezbonilla@sanidad.ccoo.es) es la responsable de la Secretaría de Juventud de la Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de Comisiones Obreras.

(1) Más información en: <http://www.sanidad.ccoo.es/juventud/>



Educación para la ciudadanía

Promover en la enseñanza la igualdad real entre mujeres y hombres necesita, además de un tratamiento transversal, una asignatura que trabaje la educación en valores.

Esther Muñoz

DESDE las Secretarías de la Mujer de la Federación de Enseñanza de Comisiones Obreras se reclamaba desde hace años (1), además del tratamiento transversal en todas las actividades escolares, una asignatura que trabajase la educación en valores. La implantación en la LOE de una asignatura fue algo positivo, decía textualmente: “En la que se prestará especial atención a la igualdad entre hombres y mujeres”. El doble diseño, desde una perspectiva transversal y a través de una asignatura, permitiría trabajar, de una forma más generalizada, en todos los centros educativos, estos valores y preparar al



Live to ride (2003), de Elizabeth Peyton.

por un lado, el espacio dedicado a la educación para la igualdad entre hombres y mujeres, en contra de la mención específica que se hace en la LOE, ha quedado muy reducido en los Reales Decretos que regulan los contenidos de la asignatura. Por otro lado, es importante saber que en realidad se está hablando, en toda primaria, de 50 horas para la asignatura (la asignatura de religión son 315 horas) y en secundaria de 70 horas (175 horas de religión). Pero, además, se está permitiendo la adap-

der la oportunidad de promover a través de la educación la igualdad real entre mujeres y hombres son claves, además de un tratamiento curricular adecuado de esta asignatura, la formación, inicial y permanente, del profesorado en temas de igualdad de los sexos, coeducación y educación afectiva, formación que hasta ahora ha estado ausente de los programas de formación del profesorado; disponibilidad horaria para que los docentes con idoneidad y sensibilidad pueden impulsar proyectos coeducativos; la revisión del currículo, los contenidos y los materiales didácticos desde una perspectiva de género; recursos humanos suficientes para asesorar en temas de igualdad; materiales de apoyo realizados por las administraciones, por los centros y equipos educativos, por los diferentes grupos y personas que investigan en este campo...

Todas esas medidas son necesarias para poder acercarse a los objetivos planteados en relación con la igualdad de los sexos en la Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y después en la Ley Orgánica de Educación y superar que el aprendizaje de los valores de nuestra sociedad se haga desde el prisma de la religión, prisma que tanto daño ha causado, y sigue causando, especialmente a las mujeres, a las que impone valores como la sumisión, la resignación o la pasividad. **11**

“Hay que superar que el aprendizaje de los valores de nuestra sociedad se haga desde el prisma de la religión”.

alumnado para ejercer una ciudadanía basada en la equidad y el respeto mutuo. Así se realizaron propuestas referidas a las cuestiones de género, algunas de ellas se han tenido en cuenta y muchas no, en relación con la descripción y la finalidad de la asignatura, en relación con los objetivos y los contenidos planteados, en relación con el diseño de criterios de evaluación y la necesidad de recomendaciones metodológicas que favorezcan una orientación educativa que fomente el aprendizaje actitudinal.

tación de los contenidos de la asignatura al ideario de los centros; no se trata de la “libertad de cátedra”, derecho constitucional que garantiza realizar la actividad docente sin ninguna traba o presión, se trata de ajustar y supeditar el trabajo sobre los derechos constitucionales ganados en las leyes democráticas a idearios religiosos contrarios a esos derechos; hay que pensar, por ejemplo, en el divorcio, los anticonceptivos, la interrupción voluntaria del embarazo, los matrimonios homosexuales...

El diseño final de la asignatura resulta claramente insuficiente ya que,

La implantación de esta asignatura no lo resuelve todo. Para no per-

Esther Muñoz (emunoz@fe.ccoo.es) es responsable de la Secretaría de la Mujer de la Federación Estatal de Enseñanza de Comisiones Obreras.

(1) En 2001 y tras los encuentros *Coeducar desde los afectos*, se hablaba de la necesidad de incorporar la educación en valores y en afectos a través de una asignatura específica.



La Secretaría Confederal de la Mujer de Comisiones Obreras ha editado un *Manual para delegadas y delegados sindicales* que permite comprender mejor la ley de igualdad. Consta de dos partes: *El análisis jurídico del contenido en el ámbito laboral y de Seguridad Social de la ley de igualdad*, elaborada por Eva Silván y Eva Urbano, y la *Guía para realizar un diagnóstico de situación previo a la elaboración, aplicación y evaluación de planes de igualdad*, elaborada por Esmeralda Sanz.

Entender la ley de igualdad

Ilustración de Laura Lucas.



Un análisis jurídico

Las autoras del siguiente artículo han elaborado el **Análisis jurídico del contenido en el ámbito laboral y de Seguridad Social de la ley de igualdad** incluido en el manual para delegadas y delegados.

Eva Silván y Eva Urbano

CUANDO la hoy vigente Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (LOIEMH), era aún un proyecto de ley, Comisiones Obreras inició su difusión con objeto de dar a conocer sus contenidos (principalmente aquellos que afectan a las relaciones laborales y a la función pública) en numerosos cursos organizados por las distintas estructuras del sindicato. La primera parte de la *Guía para el diagnóstico, negociación y aplicación de medidas y planes de igualdad. Manual para delegadas y delegados* se ha elaborado desde el Gabinete Jurídico de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras e incorpora los contenidos que se han ido dando a conocer en estos cursos.

A efectos de hacerla más didáctica y que en consecuencia pueda cumplir con eficacia su objetivo divulgativo, se han agrupado los contenidos de la ley por materias, ordenadas en capítulos en los que se recogen las distintas modificaciones que afectan a cada una de ellas, incorporando no sólo el régimen de disfrute sino también las mejoras en materias de protección social. Por otra parte, en los distintos capítulos se han introducido las previsiones que afectan tanto a las relaciones laborales por cuenta ajena como las que afectan a la fun-

ción pública, por considerar que de esta forma se tiene una visión de conjunto del alcance de dichas medidas para la población trabajadora, sea cual sea su régimen legal de prestación de servicios.

En lo que respecta a la función pública y al personal estatutario se indican expresamente las novedades introducidas por la ley en relación con cada derecho y, si es el caso, la referencia correspondiente al Estatuto Básico del Empleado Público. Esta parte del manual se centra pues en las novedades jurídico-laborales introducidas por la LOIEMH no es, por lo tanto, una guía sobre los derechos de igualdad o conciliación, cuyo contenido excedería de los objetivos de ésta.

Esta primera parte de la guía titulada *Análisis jurídico del contenido en el ámbito laboral y de Seguridad Social de la ley de igualdad*, se estructura en diez capítulos, que a su vez se subdividen en distintos apartados. En el primero, y como punto de partida para poder cono-

de trato entre mujeres y hombres; discriminación directa e indirecta; acoso sexual y acoso por razón del sexo, e incorpora no sólo sus definiciones sino también todos los aspectos que en estas materias afectan a su regulación en el ámbito de las relaciones laborales y de la función pública.

En el capítulo 3, y para evitar repeticiones que nada aportan a su claridad, sólo se introducen los aspectos referentes a los planes de igualdad y otras medidas de promoción de la igualdad, a la negociación colectiva y a derechos de los representantes de los trabajadores que no se recogen en la segunda parte de la guía, que con carácter específico versa sobre el diagnóstico, negociación y aplicación de medidas y planes de igualdad

En cuanto a las figuras de la maternidad, adopción y acogimiento y por el calado de las modificaciones que introduce la LOIEMH, tanto en su aspecto cualitativo como cuantitativo, se

“Se han introducido las previsiones que afectan tanto a las relaciones laborales por cuenta ajena como las que afectan a la función pública”.

cer la finalidad de la ley -que tiene una clara vocación transversal- se recoge su objeto y ámbito de aplicación. En el segundo, se recogen las previsiones sobre la igualdad

contienen en un capítulo específico, el cuarto. Así mismo y por la importancia que la nueva figura de la paternidad tiene como instrumento de igualdad entre mujeres y

hombres, y por tanto como medio para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, se dedica un capítulo propio a esta nueva figura, concretamente el 5.

En el capítulo 6 se incorporan todas las previsiones que contiene la LOIEMH en las restantes figuras de conciliación de la vida personal, familiar y laboral: jornada de trabajo, permisos retribuidos, permiso por lactancia, reducción de jornada y excedencias, a cuyos efectos se recoge el régimen de disfrute, protección social, y en la de reducción de jornada, las mejoras en cuanto al régimen de indemnizaciones. Asimismo, para un mejor conocimiento de las novedades que en esta materia incorpora la ley, se introduce un comentario de carácter general, en el que se recuerda que para la función pública se debe tener en cuenta lo dispuesto en esta materia en la ley 7/2007, de 12 de abril del Estatuto Básico del Empleado Público. En lo que respecta al personal estatutario -y para no tener que reiterarlo en todas las figuras- en el apartado de permisos retribuidos se vuelve a recordar que hay que remitirse a lo dispuesto para la función pública.

El capítulo 7 incluye las novedades con respecto al riesgo durante el embarazo y a la nueva fi-

gura del riesgo durante la lactancia natural de menores de nueve meses, tan demandada desde la Secretaria Confederal de la Mujer de Comisiones Obreras y finalmente reconocida por la LOIEMH. También se contempla el régimen de disfrute y las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social.

Por su parte, el resto de prestaciones de la Seguridad Social -que



Ilustración sobre acoso sexual de Laura Lucas.

no se contemplan en los capítulos precedentes por no estar vinculadas a alguna de las figuras estudiadas (paternidad, maternidad, excedencias, reducción de jornada, riesgo durante el embarazo o durante la lactancia)- se recogen en el capítulo 9.

En el capítulo 8, con relevancia propia, y teniendo en cuenta que también ha sido esta una reivindicación permanente de las mujeres

del sindicato, se recoge la regulación de la LOIEMH para asegurar el disfrute de las vacaciones cuando éstas, según el calendario de la empresa, coincidan en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad.

Finalmente -y partiendo de la enorme importancia que tiene difundir las medidas destinadas por la ley para corregir, en los sectores público y privado, toda forma de discriminación por razón de sexo y proteger el disfrute de los derechos de conciliación- se dedica un último capítulo, el 10, a la tutela contra la discriminación y se incorporan las previsiones de la ley sobre: las consecuencias jurídicas en caso de conductas discriminatorias (nulidad de las órdenes de discriminar del empresario, nulidad de las extinciones de los contratos y compatibilidad de las indemnizaciones por discriminación); en materia de tutela judicial (capacidad y legitimación procesal, prueba, procedimiento en materia de conciliación y procedimiento de oficio) y en tutela administrativa (régimen sancionador). **II**

Eva Silván y Eva Urbano son las abogadas del Gabinete Jurídico Confederal de Comisiones Obreras.



Propuestas de igualdad

La *Guía para realizar un diagnóstico de situación previo a la elaboración, aplicación y evaluación de los planes de igualdad*, contenido en el manual, pretende ofrecer orientaciones ante el difícil reto de hacer realidad las posibilidades que la *ley de igualdad* ofrece a la negociación colectiva.

Esmeralda Sanz

EN EL SEGUNDO punto de la *Exposición de motivos de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres* se dice que resulta necesaria: “Una acción normativa dirigida a combatir todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y a promover la igualdad real entre mujeres y hombres, con remoción de los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla”; y en el punto tercero se señala que: “La ley pretende promover la adopción de medidas concretas en favor de la igualdad en las empresas, situándolas en el marco de la negociación colectiva, para que sean las partes, libre y responsablemente, las que acuerden su contenido”.

Así pues, la *ley de igualdad* implica una nueva e importante responsabilidad para quienes, desde la acción

“Se realizan algunas consideraciones interesantes, tales como: que la falta de acuerdo en el diagnóstico no invalida la obligación de negociar un plan de igualdad”.

sindical, deben lograr que la negociación colectiva juegue de forma eficaz el papel central que les ha sido otorgado para hacer efectivos muchos de los derechos que en ella se contemplan. La *Guía para el diagnóstico, negociación y aplicación de medidas y planes de igualdad* pretende aportar un poco de ayuda ante este difícil reto.

La primera parte de la guía está conformada por cinco apartados. El primero de ellos, *Qué es un plan de*

igualdad, responde a la cuestión formulada atendiendo a la definición que la *ley de igualdad* proporciona en el artículo 46. En el segundo se explica *Qué obligaciones tienen las empresas* en relación a la igualdad de trato y de oportunidades, no sólo en relación a la puesta en marcha de planes de igualdad sino también a la obligatoriedad de adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres. Se tratan también los derechos y deberes que en materia de información, consulta y negociación tiene la empresa con respecto a la representación legal de los trabajadores.

En tercer lugar, se aborda el *Proceso de negociación de medidas y planes de igualdad* siguiendo los criterios sindicales confederales para la negociación colectiva, y se incluyen una serie de orientaciones, tanto ge-

néricas como específicas para cada uno de los diferentes ámbitos de negociación, dirigidas a facilitar la elaboración de las plataformas sindicales. Se trata, sin duda, de un punto importante, dada la enorme complejidad que supone la realización práctica de lo que la ley plantea. Aunque, como norma general, la elaboración del plan de igualdad debería producirse a lo largo del proceso de negociación del convenio colectivo para que quede plasmado en su articulado y conforme el cuerpo normativo del

mismo; en la guía se incluye también una alternativa para cuando las partes negociadoras no consideren posible realizar el diagnóstico en el marco de la negociación del convenio, mediante la inclusión en el texto convencional de un acuerdo básico para la elaboración e implementación del plan de igualdad con posterioridad, siempre y cuando queden claramente establecidos una serie de elementos mínimos: plazos, criterios, materias, etc...

Y, a modo de recordatorio para los negociadores, se realizan algunas consideraciones interesantes, tales como: que la falta de acuerdo en el diagnóstico no invalida la obligación de negociar un plan de igualdad; la conveniencia de pactar en el convenio que, en caso de que surjan problemas durante el proceso de diagnóstico o en el desarrollo del plan

acordado será la comisión paritaria o la comisión negociadora, quienes actúen como mediadoras antes de recurrir a los organismos de solución de conflictos colectivos; la necesaria incorporación de mujeres en las delegaciones sindicales de las mesas negociadoras; y, por último, que debería contarse en este proceso con el asesoramiento especializado de las secretarías de la Mujer de Comisiones Obreras y, en caso necesario, de los servicios jurídicos del sindicato.

En cuarto lugar, se hace referencia a las *Fases del plan de igualdad*: programación, implantación, segui-

miento y evaluación. Pero, puesto que un plan de igualdad ha de diseñarse teniendo en cuenta la realidad concreta de cada empresa o sector deberá iniciarse siempre, como fase previa, con la realización de un diagnóstico para detectar y valorar en qué aspectos se vislumbran carencias en relación a la igualdad entre mujeres y hombres.

En el último apartado, titulado *Qué datos son necesarios para elaborar un plan de igualdad*, se incluye un amplio listado de los datos que podrían conformar la petición inicial a la dirección empresarial, partiendo de la lógica de que cuanto más amplia y concreta sea la información de partida más ajustado a la realidad será el diagnóstico resultante. Sin embargo, conscientes de la dificultad que implica su consecución, también se facilita una relación de fuentes de información alternativas y al alcance de la representación sindical.

Ejemplo tipo

La segunda parte de la guía contiene un ejemplo del tipo de análisis que podríamos hacer para alcanzar ese diagnóstico de situación, de la empresa o del sector; previo a la elaboración de un plan o a la adopción de medidas concretas en pro de la igualdad entre mujeres y hombres.

Para facilitararlo se ha elaborado una ficha por cada una de las materias cuyo análisis se ha considerado necesario para alcanzar un diagnóstico de situación válido: estructura de la plantilla; contratación; segregación ocupacional; promoción; formación; retribución; conciliación de la vida personal, laboral y familiar; preven-

ción del acoso sexual y del acoso por razón de sexo; y, finalmente, sensibilización y comunicación.

Todas las fichas, excepto las correspondientes a las dos últimas ma-



Ilustración de Laura Lucas para el epígrafe referido a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

terias, presentan una estructura fija con los siguientes epígrafes: por qué es importante analizar la materia correspondiente a cada ficha; preguntas que debemos hacernos en relación a las mismas; elaboración de tablas a partir de los datos conseguidos acerca de cada uno de los aspectos examinados; interpretación de las tablas elaboradas; y, posibles medidas de actuación en relación a cada uno de los temas.

La guía hace incidencia en las siguientes precisiones relativas al modelo de análisis propuesto para el diagnóstico: en primer lugar, se insiste en que se trata de un ejemplo del tipo de análisis que podríamos hacer para alcanzar un diagnóstico de situación. Un ejemplo moldeable en función de la estructura organizativa específica de cada una de las empresas, así como por la información de la que finalmente se disponga, de modo que en cada caso concreto, deberemos adaptar los cuadros a la información conseguida: modificando algunos de

los propuestos, anulando otros y creando tablas nuevas para valores o aspectos aquí no contemplados.

En segundo lugar, se aclara que el análisis de datos cuantitativos deberá ser completado y contrastado necesariamente con el contenido del convenio colectivo, normas internas, reglamentos o cualquier otro acuerdo específico sobre cualquiera de las materias objeto de análisis, que sea aplicable a la realidad que se esté analizando.

En tercer lugar, las preguntas formuladas en relación a cada uno de los temas no están recogidas de forma exhaustiva, únicamente pretenden servir como guía de aproximación, dando pistas a la Representación Legal de los Trabajadores sobre el tipo de elementos que deben ser considerados para afrontar el diagnóstico de cada una de las materias en el ámbito de la empresa.

Finalmente, en cuanto a las propuestas incluidas en cada uno de los apartados, se insiste en la idea de que se trata de ejemplos por lo que, aun en aquellos casos en que se considere adecuada su inclusión en el plan de igualdad de las empresas, deberán ser adaptados a la realidad concreta de cada una de ellas en base al resultado obtenido tras el diagnóstico de situación. También a título de ejemplo, pueden ser tenidas en cuenta cuando, no teniendo posibilidades de negociar un plan de igualdad, se negocien medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral o para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres (artículo 45.1 de la *ley de igualdad*). **I**

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



Chacarera, revista de la organización feminista peruana Flora Tristán. Más información en su página web: www.flora.org.pe.

CHACARERA es una publicación de la organización feminista peruana Flora Tristán, que lleva más de 30 años trabajando por los derechos de las mujeres e investigando sobre feminismo. Flora Tristán cuenta con el reconocimiento internacional de Naciones Unidas ya que es asesora especial de esta organización en temas de género.

Chacarera publica reportajes que aportan información y formación sobre derechos sexuales y de ciudadanía en sa-

lud; despenalización del aborto; derechos humanos; participación política y descentralización; estudios y debates feministas; y, desarrollo rural.

En un país como Perú, en el que miles de mujeres ni siquiera existen legalmente porque no están censadas (uno de los proyectos que mantienen con Madrid Paz y Solidaridad consiste precisamente en conseguir las cédulas de identificación), resulta muy valioso el trabajo de Flora Tristán. Esta organización mantiene convenios con univer-

sidades nacionales y regionales para la elaboración de informes, que posteriormente difunden a través de Chacarera. Lo que distingue su trabajo es su vanguardismo feminista pegado a la realidad social y política de las peruanas. Sus escuelas de formación de *lideresas* funcionan en los departamentos de Piura, Lambayeque, Ayacucho, Junín, Arequipa y Puno. **TI**

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



Corresponsabilidad en los usos de los tiempos desde una perspectiva de género. Textos de la mesa de expertas celebrada en Madrid el 16 de noviembre de 2006, organizada por el Consejo de la Mujer de la Comunidad de Madrid (www.consejomujer.es). Incluye un CD ROM con el contenido electrónico del libro en formato pdf.

EL Consejo de la Mujer de la Comunidad de Madrid aborda la inserción laboral de las mujeres mediante su presencia en proyectos europeos y nacionales. Uno de ellos es el Proyecto Equal Insepact desde donde se organizó una mesa de expertas en los usos del tiempo; un espacio de debate para la formulación de propuestas políticas (con referencia a los factores), que puedan contribuir a la mejora del empleo, de manera directa o indirecta.

Hasta ahora la presencia de las mujeres en el mercado laboral se ha realizado sin abandonar el ámbito doméstico, lo que conlleva una sobrecarga que no se resuelve con el trabajo a tiempo parcial. En las ponencias que componen esta guía se aportan iniciativas para potenciar una corresponsabilidad de los usos de los tiempos. Estas iniciativas implican a los poderes públicos y a las empresas, proponiendo especialmente una flexibilización de

horarios y jornadas de trabajo. Pero sobre todo se abre la cuestión de involucrar a los varones en las responsabilidades domésticas. De esta manera se podrá llegar de una manera efectiva a la conciliación del ámbito laboral y privado, tanto en el caso de los varones como en el de las mujeres. **TI**

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



Derechos de ciudadanía para trabajadoras y trabajadores del sexo, coordinado por Magdalena López y Ruth Mestre. Valencia, 2007: Secretaría Confederal de la Mujer de Comisiones Obreras y Tirant Lo Blanch.

EL pasado día 7 de junio se presentó en Madrid el libro *Derechos de ciudadanía para trabajadoras y trabajadores del sexo*, coordinado por Magdalena López y Ruth Mestre. El libro recoge las ponencias de las jornadas del mismo nombre celebradas en Madrid en mayo de 2005. En estas jornadas participaron personas de diferentes ámbitos: trabajadoras del sexo, juristas, políticas, sindicalistas, miembros de asociaciones, y fuerzas de la Seguridad del Estado.... El objetivo co-

mún fue reflexionar sobre la realidad en la que viven quienes ejercen la prostitución, en su mayoría mujeres, que reclaman ser reconocidas como trabajadoras del sexo y como tales tener derechos de ciudadanía y laborales, incluidos los de organizarse, sindicarse y auto-representarse ante las instituciones públicas y ante la sociedad.

Esta obra incluye un amplio informe de las coordinadoras del libro y en cada apartado se realizan preguntas que facilitan el análisis de cuestiones,

Sin derechos

que no por complejas, deben quedar eternamente en la indefinición. Mientras, la sociedad con cierta hipocresía y los poderes públicos con poco sentido de la realidad condenan a un amplio colectivo a la indefensión y carencia de derechos por realizar una actividad económica estigmatizada y que estigmatiza a quien la ejerce. **TI**

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

ciberfeministas

Con poder

La Federación Española de Mujeres Directivas, Ejecutivas, Profesionales y Empresarias (FEDEPE) trabaja desde el año 1987 en empoderar a las mujeres en entornos profesionales o cargos, por lo general, masculinizados.

María Jesús Vilches

LA FEDERACIÓN Española de Mujeres Directivas, Ejecutivas, Profesionales y Empresarias (FEDEPE) (www.mujeresdirectivas.es) es una asociación sin ánimo de lucro constituida en 1987, que agrupa a mujeres de toda la geografía española, tanto de sectores empresariales privados como de la Administración Pública. Integra a cuatro asociaciones: Asociación Madrileña de Mujeres Directivas y empresarias, Associació Catalana de Dones Directives i Empresaries, Asociación Española de Mujeres Directivas y Profesionales Ejecutivas y Asociación de Directivas de Málaga.

Su misión es: “*Crear un nosotras y una noción de grupo, actuar reflexivamente ante los distintos entornos sociales y profesionales y crear empowerment, poten-*


“...identificar las barreras que todavía hoy marginan a las mujeres para llegar a cargos directivos y desarrollar estrategias innovadoras para superarlas...”.

ciando el desarrollo de nuestras asociadas” y su lema es: “*Juntas trabajamos mejor*”. Entre sus objetivos figuran: servir de plataforma para el desarrollo de unas nuevas relaciones sociales de género; concienciar; promover y consolidar el acceso de las mujeres a puestos directivos, ejecutivos y al mundo empresarial; identificar las barreras que todavía hoy marginan a las mujeres para llegar a cargos directivos y desarrollar estrategias innovadoras para superarlas; constituir plataformas de formación y encuentro de sus asociadas para contrastar e intercambiar conocimientos y experiencias que les refuercen en sus opciones y planteamientos profesionales; promocionar a mujeres a puestos directivos, y dar apoyo a jóvenes pre-directivas.

La revista que editan, *Mujeres Directivas*, incluye monográficos y debates e incluye informaciones útiles para el ejercicio profesional, así como el anuncio de convocatorias de interés.

Las mujeres de FEDEPE se encuentran cada cierto tiempo en unos almuerzos concebidos como lugares para el debate: “*Un espacio abierto a la discusión y*

análisis de las problemáticas que afectan a las mujeres y a la sociedad en la que se desarrollan”, un marco de referencia para la construcción del discurso de género en el liderazgo y para el intercambio de experiencias profesionales. Y, anualmente, entregan unos premios en reconocimiento al trabajo de las profesionales que hayan destacado en puestos de decisión. Finalmente, hay otro aspecto al que dan prioridad: la formación de sus asociadas.

Quienes deseen contactar con la Federación Española de Mujeres Directivas, Ejecutivas, Profesionales y Empresarias (FEDEPE) pueden hacerlo a través de esta dirección de correo electrónico: fedepe@mujeresdirectivas.com 

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



PUBLICIDAD



Ginecología y Obstetricia

Abortos (hasta 22 semanas)
Ligaduras y vasectomías

**Cirugía general,
estética y plástica**

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

Alternativas de paz

Concha de Sena

LAS relaciones entre mujeres como política alternativa para la paz, bajo este título se celebró, en el mes de agosto y en la ciudad de Valencia, el XIV Encuentro Internacional de Mujeres de Negro (1).

Este colectivo feminista y antimilitarista surge en 1988, cuando un grupo de mujeres israelíes sale a la calle a protestar contra la ocupación de Palestina. Pero es a partir de las guerras de Los Balcanes cuando toma una dimensión internacional. Las Mujeres de Negro de Belgrado comienzan a organizar unos encuentros anuales y es en torno a ellos cuando se crea la red internacional.

Este XIV Encuentro ha sido organizado por grupos de distintas ciudades del Estado español y, como propuesta principal, se proponía una reflexión sobre las relaciones que se establecen entre mujeres, cómo se tejen redes y cuáles son las fortalezas y las debilidades. Para ello, se partía de varios aspectos basados en la experiencia de activistas: desde cómo viven y sienten las mujeres las violencias, hasta aceptar los conflictos propios y con-

trastar los diferentes procesos de resistencia que se elaboran ante la violencia, ya sea armada, económica, social o de género.

Mujeres de distintos lugares del mundo ofrecieron una visión panorámica de cómo nos afectan las guerras, desde la preparación de las mismas (comercio y fábrica de armas, militarización social), pasando por el testimonio de mujeres en conflictos abiertos (Irak, Rusia, Chechenia, Palestina, Israel, Afganistán...), hasta analizar las perspectivas para la salida de los mismos a través de procesos de paz basados en la verdad, la justicia y la reparación (Balcanes, Colombia...).

Durante esos días, los temas de debate fueron muy variados. Se analizaron las consecuencias de los fundamentalismos en las relaciones entre mujeres, se profundizó sobre los nacionalismos, la inmigración o el feminicidio desde una visión feminista, se trabajó la situación de Euskadi, se mostraron iniciativas de resistencia no violenta protagonizadas por mujeres, se analizaron los procesos del les-



Iraquíes y kurdas en un momento del encuentro, fotografía de Lieve Snellings.

bianismo activista y de las mujeres más jóvenes... Pero, sobre todo, se crearon espacios para dar la palabra a las mujeres que viven conflictos olvidados por los medios de comunicación. Contamos con la presencia de mujeres de Sudáfrica, República Democrática del Congo, Zimbabwe, Marruecos, Sahara, Argelia, Turquía, India, Guatemala, Argentina o Perú, entre otros.

El encuentro acogió a un total de 400 mujeres, de 40 países diferentes, que reflexionaron, convivieron, bailaron, cantaron y saltaron juntas las barreras de las diferentes etnias, religiones, Estados o culturas. El encuentro finalizó en una gran concentración contra la guerra y todas las violencias. **T**

Concha de Sena (cdesena@escuela.ccoo.es) es responsable de cursos y proyectos internacionales en la Escuela Sindical Juan Muñiz Zapico.

(1) Para más información consultar: <http://www.mujeresdenegro.org/>

Colombianas por la paz

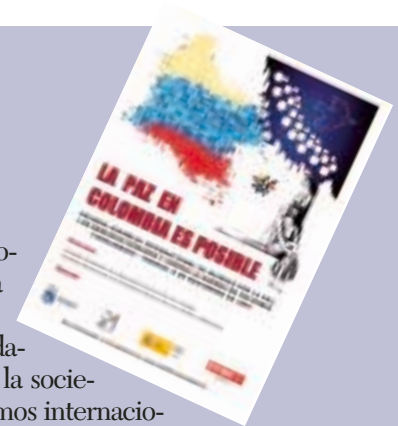
Pilar Morales

EL 8 de noviembre se celebra en la sede del Ayuntamiento de Fuenlabrada de Madrid, la I Asamblea Internacional de Mujeres por la Paz en Colombia. Este evento se celebra en el marco de la II Plenaria por la Paz en Colombia, que tendrá lugar en Getafe durante los días 9 al 11 de noviembre, en ambas actividades colabora activamente CC.OO de Madrid con el apoyo de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras.

Las mujeres realizan esta primera asamblea, fundamentándola en los principios de respeto, participación amplia y democrática y con carácter de denuncia, organización y sensibilización política. El objetivo general es generar propuestas, desde las mujeres, que contribuyan a la construc-

ción de la paz, la solución negociada del conflicto, la defensa de los derechos humanos y el desarrollo de la diplomacia ciudadana por la paz en sectores de la sociedad civil internacional, organismos internacionales y Gobiernos europeos.

Pretenden las mujeres apoyar la exigencia de desmilitarización de la vida en Colombia, denunciar la situación que padece la población civil, exigir a los actores armados que no la utilicen en su enfrentamiento, apoyar la exigencia de que se lleven a cabo los acuerdos humanitarios y sensibilizar a la población sobre la situación que viven las



Género y acciones de desarrollo

Ángeles Martínez

EN EL marco de su Plan de Formación de Contrapartes, la Fundación Paz y Solidaridad de CC.OO organizó una semana de capacitación sobre cómo integrar la perspectiva de género en la planificación de las acciones de desarrollo.

La formación tuvo lugar en Buenos Aires (Argentina) del 27 al 31 de Agosto de 2007, en la que participaron 21 personas (18 mujeres y 3 varones) miembros de organizaciones sindicales de Argentina, Uruguay, Perú, Costa Rica, Honduras, Nicaragua y Brasil. El grupo incluyó también a la representante de la Secretaría Confederal de la Mujer y al responsable de América Latina de la Secretaría de Acción Sindical Internacional, así como a personal técnico de la Fundación Paz y Solidaridad de Comisiones Obreras.

El taller titulado *El género en la planificación de las acciones de desarrollo* fue dirigido por Carmen de la Cruz, espe-

cialista en género y desarrollo. El planteamiento del mismo partía de una valoración previa de los proyectos que la Fundación Paz y Solidaridad apoya en América Latina. En la misma se identificó una gran debilidad en las organizaciones sindicales, que llevan a cabo estos proyectos, respecto al trabajo de género. Los objetivos concretos que se propusieron al inicio del taller apuntaban a: profundizar en la necesidad de abordar la igualdad de género como objetivo central en la planificación del trabajo de las organizaciones sindicales; ofrecer un marco teórico, una metodología y unas herramientas para planificar, desarrollar y evaluar programas y proyectos con perspectiva de género, y facilitar el intercambio de experiencias entre quienes participan.

La agenda estuvo organizada en cinco partes. La primera promovió un debate en torno a conceptos claves como la perspectiva de género y la equidad como proceso



Un momento del taller realizado en Buenos Aires, fotografía de Ángeles Martínez.

de desarrollo hacia la igualdad, entre otros. En la segunda, se revisó la planificación de las organizaciones, centrándose en los puntos de partida y en las condiciones para que sea un proceso participativo desde el punto de vista de género. Una tercera parte, que al final resultó medular, se concentró en la planificación interna de las organizaciones, considerándose los elementos teóricos y prácticos para realizar un diagnóstico institucional de género y diseñar una estrategia específica. Este debate se facilitó y amplió a partir de la presentación de experiencias concretas en marcha como es el caso de las secretarías de la Mujer de la Central General de Trabajadores Pe-

ruanos y la de Comisiones Obreras. Esta sesión fue muy reveladora y confirmó la primera percepción de la necesidad de fortalecer los objetivos y la práctica de la igualdad de género en cada una de las organizaciones participantes.

Las dos últimas sesiones se dedicaron al ámbito externo de la planificación, haciendo referencia a las acciones sustantivas de las organizaciones y de los programas y proyectos. Se analizaron sus componentes y las herramientas analíticas y de desarrollo de género para ser utilizadas en la planificación de acciones. **1**

Ángeles Martínez (achachi@fps.ccoo.es) trabaja en la Fundación Paz y Solidaridad de Comisiones Obreras.

colombianas que siguen siendo asesinadas, violadas, desplazadas y despojadas de sus derechos por consecuencia del conflicto armado, que dura ya más de 40 años.

Los ejes temáticos de debate son cinco: las mujeres como constructoras de paz; solución política negociada desde la perspectiva de género; el compromiso de las mujeres en la defensa de los derechos humanos; migrantes y refugiadas; y, diplomacia ciudadana por la paz.

Es de resaltar la dimensión europea que tiene el evento, puesto que se reunirán mujeres del exilio de diferentes países de Europa, y contará con una fuerte presencia de colombianas. Se trata de unir a la sociedad civil española, europea y colombiana para debatir sobre la construcción de la paz y el cumplimiento de la normativa internacional sobre el respeto de los derechos humanos.

Las mujeres son doblemente perjudicadas en las situaciones de conflicto armado, porque los campos de batalla

de los hombres siguen siendo los cuerpos de las mujeres, considerados como objetos sexuales e incluso como botín

"Pretenden las mujeres apoyar la exigencia de desmilitarización de la vida en Colombia,".

de guerra. Son ellas además las que sufren en mayor medida el desplazamiento forzoso, el trabajo informal, la falta de salud, educación y representatividad política.

Por todo ello, CC.OO de Madrid y la Confederación Sindical de CC.OO. apoyan -junto con las centrales sindicales colombianas y numerosas organizaciones españolas y colombianas- las iniciativas de paz de la sociedad civil, a través de la Asamblea Permanente por la Paz en Colombia. Esperemos que desde Fuenlabrada y Getafe, de Sur a Sur, se oigan, alto y claro, todas las demandas. **1**

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

Super-abuelas

Un estudio concluye que a las abuelas les produce satisfacción cuidar de sus nietos y nietas, sin embargo lo que se pone de manifiesto es que la conciliación sigue siendo cosa de mujeres.

Mayka Muñoz

QUIEN haya pasado ante la puerta de un colegio en los últimos años habrá observado que son mayoritariamente mujeres las que esperan la salida de sus retoños de las clases. Aunque, cada vez en mayor número, son mayores las que esperan, con la merienda en la mano, son las abuelas. Esta imagen no representa una cuestión excepcional sino una realidad muy extendida en nuestra sociedad, especialmente en las grandes ciudades. Tanto es así que el Instituto de la Mujer ha encargado un estudio para analizar el rol de las abuelas como cuidadoras: *Las abuelas como recurso de conciliación entre la vida familiar y laboral. Presente y futuro*, bajo la dirección de Lourdes Pérez, profesora del Departamento de Sociología de la Universidad Autónoma de Madrid.

El estudio se basa en las entrevistas a una muestra de 600 abuelas que cuidan cotidianamente a menores de 12 años. El perfil medio es el de una mujer casada, con una edad media en torno a los 60 años, con estudios secundarios básicos, que ha trabajado fuera del hogar, con un buen estado de salud y un elevado grado de satisfacción ante la vida. El muestreo se ha realizado en distintas ciudades y a estas mujeres se les ha presentado un cuestionario para calibrar el tipo de cuidado que dispensan, las causas del mismo, su grado de satisfacción personal con esta actividad, etcétera. Las conclusiones generales destacan por un lado que la actividad de cuidado es muy inten-



Fotografía de Laura Torrado perteneciente a su serie *Hogares y silencios* (2000).

siva. Las abuelas se encargan de las comidas, de la tarea de acompañamiento y, en menor medida, de ayudar a los menores con sus tareas escolares. Por otro lado se pone de manifiesto la gran satisfacción de las abuelas con la tarea de cuidar de sus nietos y nietas, lo poco que les cansan, y el hecho de que no les quita mucha libertad para dedicarse a otras cuestiones.

No tan positivo

No obstante, del estudio también se extraen otras conclusiones no tan positivas, que considero que son más destacables, puesto que obedecen a criterios de análisis más objetivos. Lo primero que es necesario señalar es que estas abuelas, la mayoría con 60 años o más a cuestas, asumen firmemente un rol de cuidadoras en la más cla-

ra línea del modelo de relaciones de género tradicional. No creo que haya muchas abuelas que reconozcan, ni siquiera para sí mismas, que les agota cuidar a sus nietos y nietas o que están hartas de tener que madrugar todos los días para llevarles al colegio o a la escuela infantil. Se considerarían unas traidoras a la familia, que es lo más importante para la mayoría, y, sobre todo, a sus hijas. Porque otro de los elementos que destaca el estudio es la *matrifocalidad* del cuidado, es decir, que en general, las madres suplen a sus hijas como cuidadoras de la descendencia para posibilitar el mantenimiento de éstas en el mercado laboral. En resumen, la conciliación de la vida laboral y personal la siguen haciendo las mujeres, entre ellas, a través de las estructuras de solidaridad familiar tradicionales. Parece que sólo ellas

tienen el deber de conciliar. Los varones no aparecen, salvo para decirles a sus propias madres, cuando sus suegras no pueden, que cuiden de sus hijos e hijas. De hecho en torno al sesenta por ciento de las abuelas preferirían que fueran los progenitores los que atendieran a sus hijos e hijas.

Del estudio se desprende, por tanto, que estas abuelas cuidadoras son absolutamente necesarias para el mantenimiento de la sociedad actual, tanto en el plano económico como afectivo. Incluso dotan a las mayores de una mayor estimación social puesto que se las considera activas, que aportan algo a la sociedad, aunque estén jubiladas. Y esto es importante para la autoestima de las propias mujeres, para su propia valoración personal. Ahora bien, ejerciendo su rol de cuidadoras suplen las carencias institucionales en cuanto a la conciliación laboral y personal. Son las que llevan a los menores al colegio cuando sus padres ya están en el trabajo, les dan las comidas que, por problemas económicos o de otro tipo, no pueden hacer en el colegio, los re-

“Ejerciendo su rol de cuidadoras, las abuelas suplen las carencias institucionales en cuanto a la conciliación laboral y personal”.

cogen cuando salen de clase, les dan de merendar y los llevan a los columpios o a la clase de natación. Esperan con ellos en casa hasta que su padre o su madre pueden ir a recogerlos. De esta manera ponen de manifiesto los fallos de los sistemas públicos y privados a la hora de atender a los menores cuando sus padres, y especialmente la madre, se incorporan al mundo laboral.

Un aspecto reseñable es que muchas de estas abuelas también trabajan fuera del hogar, con lo cual a su jornada laboral y al mantenimiento de su propia unidad familiar, se suma el cuidado de nietos y nietas, con lo que su tiempo libre se ve seriamente mermado. En este sentido es también importante el tema de la salud. La mayoría de las abuelas señalan que tienen buena salud y que el cuidado de sus descendientes no les supone mucho cansancio. No obstante, el estudio destaca a un grupo de abuelas, las de más edad, que sí reconocen el cansancio que les produce este cuidado intensivo, así como que se quejan de un peor estado de salud. Son las abuelas mayores más quejicas, o son las que llevan más tiempo de cuidadoras y han acusado más en su salud el desgaste que implica el cuidado y la atención de un grupo de edad muy activo. La satisfacción personal y afectiva que reciben las abuelas es muy alta, cierto, pero no parece que se tenga en cuenta los costes que implica este sobreesfuerzo a edades avanzadas, por mucho que la medicina haya mejorado la salud de las personas mayores. De igual manera

son las abuelas más jóvenes las que destacan que esta actividad les quita libertad de acción. Lo cual está en perfecta correlación con el hecho de que sean las que aún se mantengan en el mercado laboral y tengan unas ideas menos tradicionales sobre la asunción del rol femenino de cuidadora.

De todo ello no me queda más remedio que concluir que las mu-

jerres siguen asumiendo principalmente los costes del desarrollo social y económico en nuestro país. Que la conciliación “es cosa de ellas”. **T**

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



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

Tirar de talonario

Pura García

JUSTO antes de irnos de vacaciones, el presidente del Gobierno tira de talonario y anuncia que desde ese mismo día, el 3 de julio, las familias que tengan un hijo o hija o adoptasen legalmente tendrán derecho a una nueva ayuda económica por este concepto. Es el famoso *cheque-baby*. Quizá todavía sea un poco precipitado hablar de cifras exactas, puesto que el Parlamento todavía está negociando y no podemos saber con exactitud el coste total que tendrá la medida, pero lo que sí se puede anticipar es que no por más cara será más eficaz.

En apenas una generación las españolas han optado por retrasar en casi un lustro la edad a la que tienen su primer bebé, situándose en la actualidad en una media de más de 30 años. Se ha pasado de 2,8 descendientes de media en 1975 a los 1,3 registrados en 2006. Estas cifras podrían ser mucho más bajas si las inmigrantes no hubiesen elegido nuestro país para desarrollar su proyecto vital. En cualquier caso, también ellas están cambiando sus patrones

de conducta, asimilándose a los nuestros, y a medio plazo se terminará notando.

Para comprender por qué nuestra sociedad ha optado por tener menos criaturas hasta el punto de no poder asegurar el reemplazo generacional, hay que tener en cuenta que la natalidad es, en nuestras sociedades, ante todo una cuestión de elección personal (de pareja, si se quiere). En muchos casos, las mujeres tienen que optar por la inexistencia de instrumentos de conciliación entre el cuidado de menores o el desarrollo de su carrera profesional. En esta decisión influyen diversos fenómenos de naturaleza principalmente social y económica: so-

“La inversión en servicios tendría más ventajas redistributivas: creación de empleo, importantes retornos económicos y sociales...”.

breendeudamiento familiar (propiciado por el encarecimiento del acceso a la vivienda); pérdida creciente de la capacidad de ahorro (fruto de lo anterior); y, empleos menos productivos. Las generaciones que se incorporan

Veinte años no es poco

M. Jesús Vilches

VEINTE años no es poco, con este título el Ministerio del Interior, a través de la Dirección General de Instituciones Penitenciarias (Madrid, 2006), ha publicado un libro que cuenta los 20 años de historia del grupo de teatro Yeses, un grupo que nace en la cárcel de mujeres de Yserías en 1987 y que en sus inicios muy pocas personas creían en él y que como el texto del libro dice, pudiera ser: *“Una plataforma de reintegración social”*. Pero Elena Cánovas, funcionaria de prisiones y directora del grupo, siempre creyó y sigue creyendo. Ella ha sido una trabajadora incansable por el proyecto.

El libro comienza haciendo mención a personas que, como Victoria

Kent, estaban convencidas de que era preciso establecer lazos con el mundo libre para que las cárceles no fueran los agujeros negros de la sociedad. También se hace referencia a los antecedentes a esta experiencia, concretamente en el penal de El Dueso en Cantabria, entre los años 1943 y 1945. Ya en aquel momento, el teatro se planteaba como una forma de huma-

nización de la estancia en prisión.

Continúa con algunas referencias a presas-actrices concretas que han sobresalido por su buen hacer o por sus importantes dotes artísticas, pero que estaban ocultas. También hay un cariñoso recordatorio a personas, fun-



damentalmente mujeres, que desde fuera han apostado y apoyado al grupo de teatro Yeses ante todas las dificultades que iban surgiendo. No podemos

“En cuanto al contenido de los textos y obras, siempre ha tenido un común denominador: la libertad”.

olvidar que son mujeres que cumplen penas de prisión y que sus salidas tienen unos requisitos y dependen de tomar decisiones a veces nada fáciles. Así mismo el libro no olvida a los actores masculinos que de forma habitual han colaborado y colaboran con Yeses,

por primera vez al mercado de trabajo sufren en mayor medida el proceso de dualización del mismo, siendo una de sus características que el nuevo empleo que se genera se ubica en mayor medida en las ramas de actividad menos productivas (comercio, hostelería, servicios de atención al público...), que precisan de mano de obra poco cualificada y remunerada con salarios más bajos.

El establecimiento de una ayuda económica directa por el nacimiento de una criatura, sin que se contemplen otras medidas adicionales, será una oportunidad perdida para poner en marcha una red de servicios que verdaderamente ayude a resolver el problema de la baja natalidad. El *cheque-baby* se limita a ser una escasa ayuda monetaria que tiene por único objeto servir de complemento de rentas.

Además, si se dejase de hacer política de talonario y se invirtiera en servicios, se generarían más ventajas redistributivas añadidas, algo que las ayudas económicas por sí solas no consiguen. Por ejemplo, la inversión en servicios genera creación de empleo, importantes



La familia Fernández (La Unión, Murcia, 1996), fotografía de Ana Torralva.

retornos económicos (impuestos de actividad, seguridad social, IVA, etc.) y sociales (garantía del cuidado profesional de menores de 0-3 años, posibilidad real de conciliación, emancipación de las mujeres, etc.).

También es importante tener en cuenta que las ayudas económicas que, como ésta, se perciben sin ningún carácter finalista declarado ni para las que hay establecido ningún tipo de seguimiento que vigile su destino

último, suelen convertirse en un complemento de rentas que está más expuesto a la “tentación” de terminar financiando el sub-empleo de “profesionales” que realizan su trabajo de manera informal.

No deja de ser sorprendente cómo algunas personas progresistas se decantan a favor de cheques millonarios de dinero público que pueden contribuir a la no emancipación de las mujeres. **1**

Pura García (puragarcia@ccoo.es) es responsable de la Secretaría de Política Social de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras.

así como otros que lo han hecho de forma excepcional. Este fue el caso de un interno de la cárcel de hombres que actuó una sola vez haciendo de policía. Tampoco se olvida el apartado de recuerdos y reconocimientos de los cuerpos de seguridad del Estado y otros colectivos, sin los cuales no habrían sido posibles muchos de los pasos dados (policía, guardia civil, jueces, funcionarios... etc.

En cuanto al contenido de los textos y obras, siempre ha tenido un común denominador: la libertad, cuyo tratamiento adopta múltiples manifestaciones.

Seiscientas han sido las mujeres que, de una u otra forma, se han acercado o han pasado por el grupo Yeses. Muchas personas, espectadoras, hemos disfrutado con sus actuaciones, y muchas mujeres hemos celebrado esta

forma de integración, o al menos de sobrellevar la pena de cárcel de otras mujeres, en un país en que tenemos un sistema penitenciario que apuesta por la reinserción y no por la venganza.

Personalmente tuve la ocasión de conocer al grupo Yeses allá por años 90. Recuerdo que Concha Hernández, entonces directora de

Trabajadora, y yo fuimos a la cárcel de Carabanchel a conocer *in situ* aquella estupenda experiencia. Me impresionaron las ganas de algunas reclusas de superarse y no abandonarse a la fatalidad; nos reímos con sus ocurrencias, algunas de las presas se denominaban “chicas de la BBC” (Bogotá, Barajas, Carabanchel); nos sentimos angustiadas cuando al salir detrás de nosotras se iban cerrando las puertas. Más tarde fui a verlas, creo que fue la primera vez, actuaban en la sala Alfíl, y disfrute con sus in-

terpretaciones, como lo he seguido haciendo año tras año en las celebraciones de la semana de la mujer en Madrid con motivo del 8 de marzo.

Es una experiencia única y así la he querido recordar siempre desde aquella entrevista que hicimos en la cárcel a Elena Canovas (1).

Veinte años no es poco es el título de este libro pero también encierra muchas cosas más como: esfuerzo, ilusión, compromiso, trabajo, solidaridad, y sobre todo una forma de abrir puertas a: “*Todas las presas que entendieron que el teatro les haría serlo un poco menos*”.

Felicidades, amigas y gracias, Elena. **1**

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

(1) Yeses. *Actrices contra las rejas*, entrevista publicada en la revista *Trabajadora* correspondiente al mes de julio de 1996.



C. Peñate, coordinadora Mujeres Madrid

Teatro / Rosa Parks

Variaciones sobre Rosa Parks, dirección de Carlos Sarrío sobre un texto de Itziar Pascual. Actrices: Begoña Crespo y Eva Blanco, Premio Valle Inclán, 2007. Contratación: La Nave de Cambaleo (lanave@Cambaleo.com)




Eva Blanco en un momento de la representación, fotografía de David Ruiz.

Itziar Pascual

UNA MAÑANA de octubre, hace ahora dos años, leí un obituario de Rosa Parks. Esas pocas líneas, escritas con la solemnidad de las despedidas, aludían a la historia de una mujer que había dejado sus huellas en la Historia. Una mujer que un día más, regresando en autobús a su casa, se había negado a ceder su asiento a un hombre blanco. Corría el año 1955 y el gesto de esta costurera negra norteamericana tuvo consecuencias. Primero una multa y arresto, después el despido, más tarde el adiós al Estado y la ciudad en la que vivía. Pero también la huelga de los usuarios de los transportes públicos; una huelga que movilizó a miles de personas y provocó la abolición de las leyes segregacionistas. Noam Chomsky asegura que: “*No hay gestos pequeños*” y Rosa Parks lo demuestra. Valére Novarina asegura que: “*Todo actor que se acerca a nosotros viene a pronunciar la palabra no*”. Ésa es la palabra clave de Rosa: no. No aguantar lo inaguantable. No ceder. No aceptar lo impuesto, sólo porque viene dado por la norma, la costumbre o el poder.

Una frase fue decisiva para alumbrar la Rosa Parks ficcional. “*Estaba harta y cansada de estar harta y cansada*”. El cansancio, el hartazgo, pueden ser voces políticas. Así fui escuchando el poder de ese cansancio y dándole eco. Me imaginé a Rosa fijándose en una niña de trenzas perfectas, preguntándose cuáles serían sus oportunidades, cuáles sus derechos, y si tendría que coser dobladillos toda su vida. He querido acercarme a Rosa Parks y preguntarme con ella cómo y quien escribe la Historia. Las circunstancias de sus últimos años -Rosa padeció de demencia senil- me permitían compartir con el personaje estas preguntas. Permittimos un acercamiento a la Rosa que se atrevió y a la Rosa que tenía miedo, a la que quiere recordar y a la que ha olvidado, a la que cree que el cambio es posible y a la que sabe que no hay acceso libre a la libertad: *Freedom is not free*.

Variaciones sobre Rosa Parks nació de un modo suave, alentado por el proyecto de El monociclo, una iniciativa de la compañía madrileña Metamorfosis Teatro. 

Itziar Pascual (cambaleo@cambaleo.com) es periodista y licenciada en Dramaturgia por la Escuela Superior de Arte Dramático.

DVD / Palabra de mujer

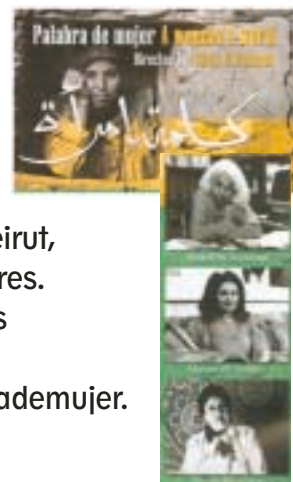
Palabra de mujer (2004), documental dirigido por Silvia G. Ponzoda.

Producción del Taller de Imagen de la Universidad de Alicante. Rodado en Beirut, Marruecos, Egipto y Londres.

Duración: 52 minutos. Más información en

www.imagen.ua.es/palabrademujer.

Carmen Bravo Sueskun



TRES escritoras, Nawal Al Saadawi, Hanna Al Shaykh y Janata Bennuna, muestran a través de sus libros la compleja realidad social del mundo árabe.

Provenientes de países diferentes -Janata es marroquí, Nawal egipcia y Hanan, libanesa- comparten, sin embargo, lengua y cultura: la árabe; y una pasión: la literatura. Desde el ensayo y la novela, denuncian la situación que viven muchas árabes en la compleja realidad de sus países, pero nos acercan con una mirada no occidental, una mirada sin complejos, desde el compromiso firme en la defensa de sus derechos.

Nawal Al Saadawi se sabía diferente a sus hermanos y hermanas. Su fuerte deseo de desobedecer le hacía diferente, quería pertenecer al mundo, a la humanidad, no a ese mundo cerrado en el que se sentía extraña y en el que todavía se siente extraña, con pocas amistades. Sus libros son de palabra libre frente al fanatismo de los velos y se expresa con el deseo de que: “*Los bozales caigan*”. Hay más voces que la acompañan en su relato, una de ellas canta una bella canción: “*No soy una más entre un millón...*”.

Hanna Al Shaykh huye de Beirut, estudia en El Cairo y vive en Londres. Su rebeldía le impide estar mucho tiempo en un mismo lugar; mucho menos bajo un velo que siempre esconde para poder escapar de la tradición, el dominio, la invisibilidad. No deja de correr y buscar incansablemente un espacio, su espacio para ocuparlo en libertad: “*Mi cuerpo es un carruaje que me lleva a todas partes...*”, escribe.

Janata Bennuna no quiere lo que le ofrecen, se opone a su boda prematura, y con el apoyo de su padre realiza estudios que le sirven para impartir clases, editar revistas y libros, fundar una revista feminista desde donde alza la voz contra la opresión de las mujeres y su falta de autonomía. Se pregunta: “*Aquellos que dan qué habrán recibido a cambio*”. Sobre sus libros dice que: “*Son los que interesan y hacen sufrir*”.

Tres voces, tres vidas, literatura para la libertad. 

Carmen Bravo Sueskun (carmen.bravo@cco.es) es la responsable de la Secretaría Confederal de la Mujer de Comisiones Obreras.

Novela / De seda

El abanico de seda, de Lisa See.
Traducción de Gemma Rovira
Ortega. Barcelona, 2006: Editorial
Salamandra. Colección Narrativa.

Pilar Morales



EL ABANICO *de seda* narra las vidas de dos mujeres, Lirio Blanco y Flor de Nieve, en la China rural de finales del siglo XIX. Durante esta época, aunque algunas tradiciones milenarias como el vendado de los pies, los matrimonios concertados o la venta de mujeres como esclavas empezaban a caer en desuso en las ciudades, en las regiones más remotas se mantenían. En este contexto, las protagonistas se unen mediante un juramento y una ceremonia en un pacto de hermandad vital. Cada una será el alma gemela de la otra y a lo largo de sus vidas se acompañan, aman y consuelan. Lisa See, norteamericana nacida en París y de descendencia china por lado paterno, narra con un lenguaje delicado y brillante la vida de estas dos mujeres, iniciadas entre otras muchas artes en el lenguaje secreto del *nu shu*. Gracias a este medio iconográfico de expresión las mujeres podían comunicarse entre ellas en una sociedad en el que expresar sus sentimientos era motivo para ser repudiadas, apaleadas o, incluso, asesinadas. El objeto en el que estas heroínas se intercambian sus mensajes es un abanico de seda, pero el *nu shu* se grababa también en telas, zapatos bordados, y altares.

La autora, de ascendencia china, vuelve la mirada hacia las mujeres que se negaron a ser mudas, hacia las madres que debían mutilar los pies de sus hijas para ser consideradas objetos de deseo para los hombres (escapando así al ominoso futuro de ser vendidas como prostitutas o esclavas). Las mujeres eran apartadas de los centros de poder y, sin embargo, fueron poderosas: madres, artesanas, enfermeras, diplomáticas, artistas, administradoras de la economía familiar, transmisoras de la tradición oral y del folklore. Todo ello bajo el yugo de la falocracia que, sin embargo, como en nuestros días, no consigue someter a las mujeres. Ellas crearon un lenguaje secreto, nosotras reivindicamos, nos asociamos, levantamos la cabeza con orgullo. Es un placer leer un libro como éste, que en el vehículo delicioso de la literatura nos hace mirar a Oriente, lejos de nuestro occidental ombligo, y ver que la lucha de aquellas mujeres es la misma que la nuestra y que ambas continúan, hasta la victoria, siempre.

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

Poesía / Olvido García Valdés

Y todos estábamos vivos, de Olvido
García Valdés. Barcelona, 2006.
Tusquets Editores, S. A. Premio
Nacional de Poesía 2007.

Manuela Temporelli



LA ESCRITORA asturiana Olvido García Valdés, directora del Instituto Cervantes de Toulouse (Francia), ha obtenido el Premio Nacional de Poesía 2007 por su poemario *Y todos estábamos vivos* (1). García Valdés, que pronto cumplirá 57 años, ha publicado otros cinco poemarios (2). Según su propia definición, *Y todos estábamos vivos*, la obra premiada, es: “Una reflexión sobre el lugar de las mujeres, una conciencia del presente, de la pobreza, de los movimientos migratorios, de las nuevas relaciones que esto conlleva y, como es también muy propio de mis libros anteriores, un diálogo con las otras artes. Es la reflexión estética, la proyección de lo poético en las otras artes”.

En la solapa del libro se habla de una perspectiva sonámbula; una escritura sonámbula que se refleja en una lectura también sonámbula que va buscando el sentido entre las habitaciones en penumbra. La palabra aspira a mitigar el dolor con la intensidad de una vida que duele; la palabra se hace agua para empapar y colarse por los resquicios, nos sentimos permeables y deseosas de estar caladas por esa lluvia de dolor; miedo y despertar que nos propone; La segunda parte del libro *No para sí*, propone la contemplación de un recogido mundo de mujeres que combaten la soledad y el desconcierto a través del alivio de una conversación: una joven y una vieja conversan y la poeta asiste a todo lo que no cambia, con una mirada que no es compasiva. García Valdés mira a las mujeres y se mira, con incomodidad, constatando una situación, pero sin señalar con el dedo de la culpa: “...madres sordas y ciegas ofrecen música/ a hijas ciegas y sordas/ en sus regazos”. La memoria selectiva tampoco salva a las mujeres, protagonistas de historias y de Historias donde pesa más lo opaco que los veranos y los árboles, tal como se infiere de *La vida se adhiere al intestino*. Hay un vitalismo triste, un miedo más pesado que la eclosión destructiva y alegre de la existencia. Hay una lucha entre la felicidad y la amargura, entre lo que se intuye y la búsqueda de participarnos de una voz y una mirada que nos abren puertas. La poesía de Olvido es materia inteligente, conmovedora materia que nos empapa de dolor y de conciencia.

Manuela Temporelli (mtemporelli@usmr.ccoo.es) es coordinadora de la Tertulia Poética “Indio Juan” del Ateneo Cultural 1º de Mayo de la USMR de CC.OO.

(1) Otras dos mujeres, Chantal Maillard (2004) y Julia Uceda (2003) lo han recibido anteriormente.

(2) *El tercer jardín* (1986); *Exposición* (1990); *Ella, los pájaros* (1994); *Caza nocturna* (1997) y *Del ojo al hueso* (2001).

¿Suprimir la menstruación?

Un nuevo fármaco que suspende el ciclo menstrual se está introduciendo como un anticonceptivo más. El siguiente artículo señala algunos de los problemas que puede plantear su administración.

Carme Valls-Llobet

LA RECIENTE aprobación por parte de la Administración sanitaria americana de un nuevo fármaco destinado a la “prevención del embarazo”, según el laboratorio farmacéutico que lo ha introducido en el mercado, pero con una metodología algo diferente de los anticonceptivos hormonales por vía oral existentes ha provocado recelos y polémica.

La administración que se propone del fármaco es continua y la dosis hormonal que contiene también por lo que se interrumpe el sangrado mensual. Los ciclos menstruales con la ingesta continuada de las hormonas quedan suspendidos, pero será más probable que se presenten menstruaciones imprevistas, sangrados o manchados en diversas etapas del tratamiento.

De hecho los primeros estudios realizados han durado tan sólo un año. La seguridad y eficacia de la nueva píldora como anticonceptivo se basa, de momento, en tan sólo dos estudios en el que colaboraron 2.457 mujeres, **“Los riesgos del uso de esta píldora son similares a los que presentan otros anticonceptivos orales”**.

entre los 18 y los 49 años. El 22 de mayo de 2007, la Food and Drug Administration (FDA) de Estados Unidos aprueba la píldora de uso continuado para la “prevención del embarazo” con una composición de levonorgestrel y etinilestradiol, en cajas de 28 píldoras, que deben ser tomadas de forma continuada, sin la semana de placebo que incorporan otras píldoras que existen en el mercado. Durante el primer medio año de la administración de la píldora, más del 53% de las mujeres que participaron en el ensayo presentaron sangrados no esperados, aunque al cabo de un año de tomarla el 41% presentaban sangrados intermitentes. La FDA ad-

vierte que los riesgos del uso de esta píldora son similares a los que presentan otros anticonceptivos orales, como el incremento de riesgo de trombosis periféricas y pulmonares, accidentes vasculares cerebrales y ataques cardíacos. A ello hay que sumar que el tabaquismo aumenta los riesgos cardiovasculares de los anticonceptivos hormonales. También advierte que la eliminación de los periodos regulares puede dificultar que las mujeres reconozcan un posible embarazo.

La composición hormonal de esta píldora es parecida a los anticonceptivos hormonales de segunda generación, que reducen la dosis de estrógenos pero aumentan la de progestágenos de síntesis para activar la capacidad inhibidora de la ovulación. Aunque dada la poca duración de los ensayos clínicos con esta nueva píldora -no se han podido analizar los efectos secundarios a medio y largo plazo- se deberán hacer más estudios si se reco-

mienda su uso más de un año. Las píldoras de segunda y tercera generación se han asociado con un incremento del riesgo de trombosis venosa, y arterial cerebral, y en estudios recientes, con el incremento de cáncer de mama, sobre todo si la administración de los anticonceptivos se prolonga durante más de cuatro años. Los efectos secundarios molestos (sangrados imprevistos y retención de líquidos) han provocado abandonos. Y no deja de ser sorprendente que la abolición de la regla haga más difícil la detección de un posible embarazo en el primer mes, por lo que se alerta a las mujeres para que tengan una actitud vigilante.

Kimono 1, de la alemana Loretta Lux.

Las consecuencias neuroendocrínicas y metabólicas por romper la armonía del ciclo menstrual no han sido estudiadas aún. El nombre comercial de la píldora se asocia al concepto de libertad (*lybrel*), sin embargo, el hecho de no poder prever los sangrados (que pueden presentarse de forma intempestiva) junto a los riesgos que se van acumulando en el organismo (trombosis, enfermedades autoinmu-

nes, cáncer de mama...) nos advierten de la nueva servidumbre del cuerpo manipulado. Existen indicaciones terapéuticas precisas para mujeres que padecen endometriosis y a quienes se interrumpe la menstruación durante largos periodos; pero sin conocer aún todos los riesgos a corto, medio y largo plazo de este medicamento sería recomendable acudir a él con cautela. Además no hay que olvidar que existen actualmente otros métodos mecánicos para la prevención del embarazo. **■**

Carme Valls-Llobet (caps@pangea.org) es directora del Programa Mujer, Salud y Calidad de Vida. Centro de Análisis y Programas Sanitarios (CAPS).

CC.OO., un sindicato de hombres y mujeres

“Cambiar las leyes que discriminan a la mujer”

En el mes de noviembre, la Fundación 1º de Mayo de CCOO organizará un homenaje al dirigente sindical Marcelino Camacho, quien pronto cumplirá 90 años. Lo que sigue es parte de uno de sus textos escrito en 1978 y titulado *La mujer en la confederación y en la lucha*.



Marcelino Camacho con las diferentes responsables de la Secretaría Confederal de la Mujer de Comisiones Obreras a lo largo de su historia. De izquierda a derecha y de abajo arriba: María Jesús Vilches, Marcelino Camacho, Begoña San José, Carmen Bravo Sueskun, Rita Moreno, Teresa Nevado y José María Fidalgo, fotografía de Manuel Blázquez.

Marcelino Camacho

HABLAR de la condición de la mujer no tiene sentido, si no es para transformar esa condición. Pero esto sólo es posible si ella misma participa en el estudio de lo que le concierne, en la elaboración de sus soluciones y en la acción necesaria para hacerlas triunfar.

La mujer trabajadora, y la mujer en general, liberándose de la sociedad capitalista, se libera en parte de sus opresiones y desigualdades. No se debe hablar de la mujer en abstracto, sino de cómo vive y a qué clase pertenece. Pues es a los problemas derivados de esto a

“Debemos luchar por la consecución de equipamientos colectivos, por el reparto de las tareas en el hogar”.

lo que hay que dar respuesta, fundamentalmente. Un análisis de la cuestión femenina y de los obstáculos a vencer sólo tiene valor si está directamente relacionado con la realidad económica.

(...) De todas formas, y aún teniendo en cuenta lo anterior, la lucha por la liberación de la mujer trabajadora debe ligarse a la lucha por terminar con la explotación ca-

pitalista; de la misma manera, la lucha por la liberación de la mujer supone una contribución imprescindible para dicha superación del capitalismo.

Desigualdades en el trabajo, en la familia y en la sociedad. Existe una escasa formación profesional. Los salarios de la mujer son más bajos. Para la mujer no existe reposo. No dispone o es muy escaso el tiempo para leer o estudiar. La enseñanza es limitada.

El peso de los prejuicios también es grande: “el salario del hom-

bre sostiene a la familia, el de la mujer es una ayuda”, se suele decir; y, en general, las publicaciones burguesas tratan de prepararlas para aceptar ese papel.

El origen de las dificultades y de las desigualdades de la mujer se encuentra en parte en la “supremacía” de los hombres y en la “indiferencia” de las mujeres. Pero más aún en la sociedad capitalista.

(...) Para una promoción real de la mujer en la sociedad, debe participar activamente en la vida social y política, en el trabajo y en la vida cultural.

(...) Debemos luchar por una igualdad en su formación, en su derecho a un puesto de trabajo, en su promoción, en la consecución de equipamientos colectivos, en el reparto de las tareas en el hogar.

Debemos luchar por cambiar las leyes que la discriminan. Por el derecho a tener o no tener hijos; por los anticonceptivos, por su libre sexualidad. Por la más completa equiparación en todos los órdenes.

El movimiento feminista debe encontrar en el movimiento obrero y sus organizaciones el aliado que le permita realizar sus objetivos en toda su profundidad y amplitud.

La propia experiencia ha demostrado que la transformación de estructuras económicas del capitalismo, es condición necesaria pero no suficiente, para eliminar la discriminación de la mujer. **L**

QUE NO TE DE MÁS
rechaza, denuncia, educa

25 de noviembre

Día Internacional contra
la Violencia de Género

SUBVENCIONADA POR EL



Trabajadora 

SECRETARÍA CONFEDERAL DE LA MUJER DE CC.OO.

www.ccoo.es/mujeres

e-mail: trabajadora@cco.es