

# T

# Trabajadora

número 6. IV época. diciembre de 2002

secretaría confederal de la mujer **CC.OO.**



*informe* / **Decidirse a participar, participando para decidir**

**Entrevista con Elsa Ramos, directora de Igualdad de la CIOSL**

La violencia sexista en los medios de comunicación

**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](mailto:trabajadora@ccoo.es)

Dep. legal: M-41.009-1988

**Dirección**

Susana Brunel

**Realización y coordinación**

Carmen Briz

**Consejo de redacción**

Gema Torres, Paz Perdiguer,  
Puri García, Carmen Briz,  
Esmeralda Sanz, Rita Moreno  
y Susana Brunel.

**Colaboradoras y colaboradores en este número**

Pura García, Alicia Durán,  
Concha Jiménez, Rebeca Torada,  
Laura Pinyol, Enrique Arce,  
Armando Bogónez y David Perejil.

**Fotografías en este número**

Manoli Olmedo.

**Tirada**

28.500 ejemplares

**Diseño y fotomecánica**

IO centro de diseño y animática

**Imprime**

Altamira

**Distribución**

Marisa Jubrías

IMPRESO EN PAPEL RECICLADO

Secretaría Confederal  
de la Mujer de CC.OO.

<http://www.ccoo.es/sindicato/mujer.html>



## Conseguir autopistas para la igualdad en donde mujeres y hombres caminen al mismo paso:

- ⇒ constituyendo comisiones para la igualdad de oportunidades
- ⇒ creando la figura de defensoras de la igualdad
- ⇒ poniendo en marcha planes que eliminen las discriminaciones
- ⇒ acabando con el acoso sexual en el trabajo
- ⇒ la eliminación de las desigualdades entre hombres y mujeres es una apuesta por una buena gestión de los recursos humanos, la discriminación es por el contrario, el resultado de una mala gestión.

## Los objetivos los marcas tú



### Compartir la vida repartiendo el trabajo

- ⇒ ¿es verdaderamente productiva una persona que no dispone de tiempo para dedicar a los suyos, para ser solidario o simplemente para dedicarse a gozar de su ocio?
- ⇒ el tiempo de trabajo no es el único criterio de valoración de la productividad y sus resultados
- ⇒ apostamos por el equilibrio entre el trabajo (remunerado y no remunerado) y el tiempo (el privado y el público-laboral).
- ⇒ aplicar la Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral y animar a los hombres para que utilicen sus permisos por responsabilidades familiares redundará en beneficio de toda la sociedad.



Más información sobre estas campañas emprendidas por la Federación de Servicios Financieros y Administrativos de Comisiones Obreras, en la siguiente página web: <http://www.comfia.net>

# sumario



página 6/ **POR AQUÍ**  
**De encuentros y vídeos**



página 8/ **EMPLEO**  
**Normas legales antidiscriminatorias,**  
de Rita Moreno.

página 10/ **ENTREVISTA**  
**Elsa Ramos**, directora de Igualdad de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL), habla con nosotras sobre la participación de las mujeres en los sindicatos, de C. B.



página 13/ **LOS MEJORES AÑOS DE NUESTRA VIDA**  
**Igualdad intergeneracional y Negociación Colectiva**, de Pura García.

página 14/ **PUBLICACIONES Y LIBROS**  
Colaboraciones de Alicia Durán, Susana Brunel y Concha Jiménez.

página 15/ **INFORME**  
**Decidirse a participar, participando para decidir,**  
de Carmen Briz.



página 21/ **CIBERFEMINISTAS**  
**E-leusis**, de Rebeca Torada.



página 22/ **POR EL MUNDO**  
**Construyendo alianzas,**  
de Esmeralda Sanz.  
**Hacia una política de género eficaz,** de Rita Moreno.  
**Salarios desiguales en el mundo de las finanzas,**  
de Laura Pinyol.

página 26/ **SOCIEDAD**  
**La violencia sexista en los medios de comunicación,** de Carmen Briz.

página 28/ **GUÍA PARA NO PERDERSE**  
**Stefan Zweig, Carmen París, Quiero ser como Beckham y Sonia Delaunay**

Colaboraciones de Armando Bogóñez, Gema Torres, David Perejil y Enrique Arce.



página 31/ **UN SINDICATO DE HOMBRES Y MUJERES**  
**Preguntas a José Luis Sánchez.**



**Clara Echarren** nacida en Francia, de Madrid también. Desde su adolescencia en Bretaña dio muestras evidentes de su talento. Ganó un par de premios en su Escuela de Oficios Artísticos ya en París. Afianzó el trazo que exige la estampación textil. En Madrid participa en exposiciones colectivas y realiza diversos trabajos de ambientación, decoración y diseño de vestuario.

Si te gustó su obra y deseas contactar con ella puedes hacerlo a través del siguiente e-mail: clara\_echarren@yahoo.es o bien a través del siguiente número de teléfono: 600 207 046.





Fotografía de Manoli Olmedo en la concentración de carácter estatal celebrada en Madrid el día 5 de octubre.

*editorial*

**SE HA INICIADO** un nuevo proceso de elecciones sindicales en los centros de trabajo, que se extenderá -de forma intensa- hasta finales del próximo año. Durante este periodo, millones de trabajadoras y trabajadores tendrán la oportunidad de decidir qué opciones sindicales y qué personas quieren que les representen durante los próximos cuatro años. Con este motivo, las organizaciones sindicales llevan a cabo, durante todo el período, una intensa actividad de promoción de elecciones, conformación de candidaturas, elaboración de programas electorales y materiales de campaña, organización de reuniones, asambleas y actos públicos.

Por un lado, se trata de renovar los mandatos electorales en aquellos centros de trabajo que cuentan con una representación elegida en el proceso anterior; por otro, se trata de hacer elecciones sindicales en centros de trabajo que por diversas causas no cuentan en estos momentos con ninguna representación legal de los trabajadores y trabajadoras. Además, los votos obtenidos por los sindicatos en las elecciones determina su nivel de representatividad en los distintos sectores de actividad y en los territorios (comarca, provincia, comunidad autónoma, Estado). La representatividad determina por tanto la presencia de unos u otros sindicatos en mesas negociadoras y en órganos de representación institucional.

Actualmente Comisiones Obreras cuenta con 106.000 delegadas y delegados, lo que re-

# Participando en las elecc

**“Las mujeres han de decidir qué hacer y cómo hacerlo; han de participar en la toma de decisiones que les afectan de manera colectiva y han de ser cada vez más representantes y no sólo representadas.”**

presenta el 38,62% del total de las personas elegidas. En el nuevo proceso electoral, iniciado en el mes de septiembre, Comisiones Obreras intentará revalidar su mayoría sindical, ampliando su nivel de representatividad electoral y el número de afiliaciones. De esta manera, podrá seguir defendiendo los derechos e intereses de las personas trabajadoras en el ámbito concreto de los centros de trabajo y también ante las Patronales y los Gobiernos.

Las recientes movilizaciones contra la reforma del desempleo, convocadas por CC.OO. y U.G.T., contaron con el apoyo imprescindible de la clase trabajadora y de muchas organizaciones sociales y políticas. La huelga general del 20 de junio, la concentración en Madrid del pasado 5 de octubre y la marcha atrás del Gobierno en bastantes de sus propuestas han demostrado la utilidad de las organizaciones sindicales de clase.

Las elecciones sindicales son también especialmente importantes para adecuar la representación sindical a los cambios que se operan en el mercado de trabajo, a nivel general, y en cada una de las empresas en particular. Cambios de diversa índole, pero entre los más significativos están la creciente incorporación al mercado laboral de mujeres, de jóvenes y de personas inmigrantes, para quienes, en muchos casos, éstas serán sus primeras elecciones.

La posibilidad de votar supone la oportunidad de renovar o reelegir a la representación sindical actual; de ampliar la presencia de jóvenes, mujeres e inmigrantes; y de elegir a aquellos sindicatos que mejor defiendan los intereses del conjunto de la población trabajadora.

Aproximadamente 300.000 afiliadas (un 34% del total) y 26.000 delegadas elegidas (un 25%) forman parte de Comisiones Obreras. Es un número importante para una organización activamente implicada en la defensa de los derechos de igualdad y no discriminación de las mujeres en la sociedad y en el ámbito laboral; para una organización consciente de que todos los días estos derechos siguen siendo vulnerados en muchos centros de trabajo... pero es un número que puede y debe incrementarse, sobre todo en los puestos de mayor responsabilidad y de toma de decisiones.

Las mujeres han de decidir qué hacer y cómo hacerlo; han de participar en la toma de decisiones que les afectan de manera colectiva y han de ser cada vez más “representantes” y no sólo “representadas”.

Para poder decidir es necesario participar. Las mujeres tienen que decidirse a participar activamente en las organizaciones sindicales y en las elecciones; tomar la palabra; reclamar su espacio; vindicar su papel público; enfrentarse a los obstáculos y actitudes que las relegan a una función pasiva en los procesos de toma de decisiones. Esto no es un objetivo nuevo, muchas

mujeres hicieron este camino en épocas precedentes, en condiciones mucho más adversas, y muchas otras lo vienen haciendo en la actualidad. Pero sí se trata de incorporar a muchas otras mujeres que aún no han dado el paso, que aún no se han decidido a participar directamente, sin delegaciones, o que renunciaron a ello ante los fuertes condicionantes que se encontraron. No dejaremos pasar la oportunidad que nos brindan las elecciones sindicales para avanzar en este objetivo. Las mujeres darán su voto, pero también pedirán el voto para ser elegidas representantes de sus compañeros y compañeras. Y esperamos que muchas lo hagan en candidaturas de Comisiones Obreras. **T**

## Para ponerse en contacto con las Secretarías de la Mujer de CC.OO. de los distintos territorios

**En Andalucía (Loren Cabral)**  
c. Trajano, 1, 6ª planta. 41002 Sevilla.  
Tfno: 954 222 997. Fax: 954 210 616  
e-mail: [mujer.an@and.ccoo.es](mailto:mujer.an@and.ccoo.es)

**En Aragón (Rosina Lanzuela)**  
Paseo de la Constitución, 12.  
50008 Zaragoza.  
Tfno: 976 239 185. Fax: 976 212 523  
e-mail: [rlanzuela@aragon.ccoo.es](mailto:rlanzuela@aragon.ccoo.es)

**En Asturias (Herminia González)**  
c. Santa Teresa, 15, 4ª planta.  
33007 Oviedo.  
Tfno: 985 257 199. Fax: 985 242 391  
e-mail: [hgonzalez@asturias.ccoo.es](mailto:hgonzalez@asturias.ccoo.es)

**En Canarias (Jaione Pascual)**  
Primeros de Mayo, 17, 1º.  
35002 Las Palmas.  
Las Palmas de Gran Canaria.  
Tfno: 928 447 504. Fax: 928 447 558  
e-mail: [jpascual@canarias.ccoo.es](mailto:jpascual@canarias.ccoo.es)  
Página web: <http://www.canarias.ccoo.es>

**En Cantabria (Yolanda Castillo)**  
c. Santa Clara, 3, 3ª planta.  
39001 Santander. Cantabria.  
Tfno: 942 318 332. Fax: 942 225 921  
e-mail: [spolloc.cn@cantabria.ccoo.es](mailto:spolloc.cn@cantabria.ccoo.es)

**En Castilla-La Mancha (Sagrario González)**  
Plaza Horno de la Magdalena, 1, 1º.  
45001 Toledo.  
Tfno: 925 255 100. Fax: 925 255 752  
e-mail: [sagroc.cm@cm.ccoo.es](mailto:sagroc.cm@cm.ccoo.es)

**En Castilla y León (Bernarda García)**  
Plaza Madrid, 4, 7º.  
47001 Valladolid.  
Tfno: 983 393 355. Fax: 983 203 256  
e-mail: [mujer.ur@cleon.ccoo.es](mailto:mujer.ur@cleon.ccoo.es)

**En Catalunya (Mercé Civit)**  
Via Laietana, 16, 5ª. 08003 Barcelona.  
Tfno: 934 812 913. Fax: 934 812 875  
e-mail: [dona@conc.es](mailto:dona@conc.es)  
Página web: <http://www.dona.conc.es>

**En Euskadi (Felisa Piedra)**  
k. Urribitarte, 4.  
48001 Bilbo. Bizkaia.  
Tfno: 944 243 424. Fax: 944 243 898  
e-mail: [felip@euskadi.ccoo.es](mailto:felip@euskadi.ccoo.es)

Más direcciones y contactos en el próximo número

por aquí

## De encuentros y vídeos

**LA** Secretaría de la Mujer de Comisiones Obreras de Andalucía realizó a finales del mes de octubre su II Encuentro de Mujeres Sindicalistas en la ciudad de Baeza (Jaén), a la que asistieron 60 mujeres de todos los ámbitos de la confederación andaluza del sindicato.

Marisa Rebolledo, licenciada en Geografía e Historia y experta en cuestiones de género, presentó la ponencia *Empoderamiento de las mujeres*; Rita Moreno, secretaria confederal de la Mujer de Comisiones Obreras, un informe sobre la representación de las mujeres en el sindicato y Loren Cabral, responsable de la Secretaría de la Mujer de CC.OO. de Andalucía, hizo lo propio con los datos referidos a afiliadas, delegadas y mujeres en puestos de dirección en esta Comunidad Autónoma.

Además se realizaron cuatro grupos de trabajo sobre estrategias para la participación en los órganos de decisión; la transversalidad en Acción Sindical, Formación y Empleo; el trabajo para conseguir una organización para mujeres y hombres y una última sobre elecciones sindicales y afiliación. También hubo tiempo para el teatro y la risa. Fue a cargo del grupo de teatro andaluz *Antes Muertas que Sencillas*, que representaron *Tres mujeres y un destino*. **T**



De izquierda a derecha Bernarda García, Marta Gutiérrez y Azucena Escudero.

Azucena Escudero, profesora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Universidad de Valladolid, señaló que, según las cifras, la desigualdad salarial de las castellano-leonesas es mayor que la media estatal. Y que ésta se esconde tras las engañosas clasificaciones profesionales y los complementos. Marta Gutiérrez, profesora de Sociología de la Universidad de Salamanca, hizo mención al triángulo formado por lo privado, lo público y lo doméstico que marca el perfil de las parejas. Explicó la opción de la familia negociada “a la carta” que incluye conflictos y rupturas. Además estableció cuatro tipos de parejas: la tradicional, la de la doble jornada, la que se decide por la ayuda exterior doméstica y las igualitarias. **T**

**LA** Secretaría de la Mujer de Comisiones Obreras de Cantabria ha editado el material informativo *Nosotras por la igualdad* dirigido a todas las cántabras interesadas en afiliarse y participar de las actividades del sindicato. En el mismo se informa de la Ley de Conciliación Laboral y Familiar. **T**

Dibujo de Mar Pajarón para la campaña.



**LOS DÍAS** 21 y 22 de octubre, y organizadas por **Comisiones Obreras de Navarra**, se celebraron en Pamplona las jornadas *Violencia de género: prevenirla, una obligación de todos y de todas*, a la que asistieron una media diaria de 40 personas.

Uno de los días se dedicó al acoso sexual y participaron Isabel Fernández, trabajadora social del Instituto Navarro de la Mujer; Mercè Civit, de la Secretaría de la Dona de la CONC, y Pilar Adiego, presidenta del Tribunal Laboral de Navarra. El grupo de teatro Trokolo se encargó de cerrar la jornada con una sonrisa a través de sus *Clownclusiones*.





**LA** Secretaría de la Dona de la Comissió Obrera Nacional de Catalunya (CONC), con el apoyo de la Secretaría de Comunicació de CC.OO. de Catalunya, ha realizado el vídeo CC.OO. *sindicat de dones i homes*. Se trata de un documental en catalán, de una duración de 13 minutos, coordinado por Carme López y realizado por Eduard París, que recorre desde la época industrial hasta nuestros días los pasos de las mujeres que decidieron abandonar el hogar en busca de un trabajo remunerado que les garantizara independencia y libertad.

El vídeo recoge declaraciones de Laura Rafat, delegada sindical de Administració Publica de la CONC; de Teresa Vidal, delegada sindical de la empresa Pastas Gallo y de Mercè Civit, responsable de la Secretaría de la Dona de Catalunya. El problema del acoso sexual, las profesiones aún vetadas para éstas, los inalcanzables sueldos masculinos por la realización de las mismas funciones... son algunos de los temas que se abordan. Música e imágenes de calidad y un elaborado guión hacen de este trabajo un buen material divulgativo. **T**

**LA** Federación de Enseñanza de Comisiones Obreras ha editado las ponencias que se presentaron en sus IV Encuentros titulados *Coeducar desde los afectos*. El libro reúne las siguientes intervenciones: *Una combinatoria compleja: dependencia afectiva y maltrato*, de Nora Levinton; *La violencia contra las mujeres y las niñas*, de María Jesús Miranda; *A la búsqueda de un nuevo paradigma: más allá de la igualdad*, de Victoria Sendón; *Prevención de la violencia de género desde la educación*, de María José Díaz-Aguado y Gema Martín Seoane; *Programas educativos del Instituto de la Mujer*, de Ana Mañeru; *Programa Harimaguada de educación afectivo-sexual*, de Raúl Díaz; *Prevención de las agresiones sexuales en el entorno infantil y juvenil*, de Montserrat Peña y *Educación para el amor: educación sentimental y erótica*, de Rosario Altable. **T**



Sobre la violencia contra las mujeres en la familia hablaron Teresa Sáez, coordinadora de Andrea; Mertxe Arza, directora del Centro de Urgencia y Casa de Acogida del Gobierno de Navarra para la Atención a Mujeres Maltratadas; Paloma Fernández, antropóloga y profesora de la Universidad Pública de Navarra; Isabel Arboniés, parlamentaria foral por Izquierda Unida; Lourdes Escribano, de la Plataforma de Mujeres contra la Violencia Sexista; y Pilar Baigorri, del Centro de Atención a la Mujer del Ayuntamiento de Pamplona. **T**



**LA** Secretaría de la Mujer de la Federación Minerometalúrgica, junto con la secretaria de Salud Laboral y Medio Ambiente, celebró las jornadas tituladas *Mujer y salud laboral*, en el mes de octubre en Robregordo (Madrid). Asistieron a las mismas tanto responsables de las secretarías de la Mujer como delegadas de prevención en empresas. En total 21 mujeres y 2 hombres. De entre los temas tratados, el de los disruptores endocrinos y sus efectos sobre la salud y el medio ambiente fue el más novedoso.

La pretensión es que delegadas y delegados de prevención en las empresas más afectadas por estas sustancias sepan prevenir los riesgos que conllevan. Dolores Romano y Estefanía Blount, ambas del Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS), explicaron en sus intervenciones cuáles son las señales de alerta, cómo funcionan sobre el sistema hormonal o endocrino y qué efectos pueden tener sobre la salud humana.

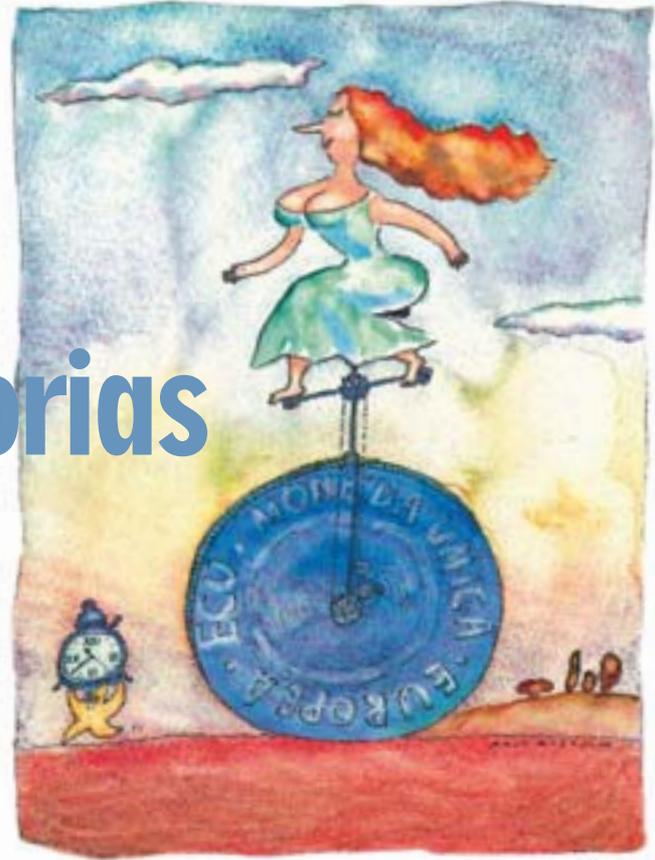
Rita Moreno, responsable de la Secretaría de la Mujer Confederal, intervino para hacer un llamamiento a que ambas secretarías continúen trabajando conjuntamente sobre cuestiones relacionadas con la salud de las mujeres y su situación en las sociedades actuales (doble jornada, cuidado de los niños, enfermos y ancianos, mantenimiento de la estabilidad familiar, etc.). Por su parte, Goyo Huertas, responsable de Salud Laboral y Medio Ambiente de la Federación Minerometalúrgica, habló de la necesidad de que exista un diálogo social que permita prevenir los riesgos laborales y evitar accidentes y patologías en el trabajo. **T**

empleo

# Normas legales antidiscriminatorias

Una reciente reforma del artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores introduce nuevas garantías al derecho de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres. A pesar de todo, la igualdad en el ámbito laboral sigue necesitando nuevas normas legales.

Rita Moreno



**EL 5 DE JULIO** de este año se publicó en el Boletín Oficial del Estado la Ley 33/2002, que modifica el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores. La modificación introduce en nuestro ordenamiento legal el concepto de discriminación retributiva por razón de sexo recogida en el Derecho Comunitario. Se amplía por tanto el ámbito de acción de este principio. Ahora la definición de retribución es más amplia de la que se venía utilizando con anterioridad en nuestro país y prohíbe expresamente tanto las discriminaciones directas como las indirectas.

La nueva redacción de la norma legal es la siguiente: “*Artículo 28. Igualdad de remuneración por razón de sexo. El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribu-*

**“Ahora la definición de retribución es más amplia y prohíbe expresamente tanto las discriminaciones directas como las indirectas.”**

*ción, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.”*

Esta reforma introduce un concepto más amplio de la retribución (anteriormente constreñido a los conceptos estrictamente salariales) para referirse a las retribuciones de carácter extrasalarial.

Las percepciones salariales, en dinero o en especie, retribuyen el trabajo efectivo y los períodos de descanso computables como de trabajo e incluye tanto el salario base como los complementos salariales. Estos últimos se fijan en función de circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador o de la trabajadora, al trabajo realizado y a la situación o resultados de la empresa.

Las percepciones extrasalariales son las cantidades percibidas en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como conse-

cuencia de la actividad laboral (transporte, dietas, gastos de viaje, alojamiento, quebranto de moneda...); también las prestaciones o indemnizaciones de la Seguridad Social y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos;

los premios de jubilación, planes de pensiones, seguros de enfermedad, de accidente o de vida, entre otros.

El principio de igualdad de retribución no se agota en el concepto de salario sino que abarca a los beneficios y prestaciones derivados de la relación laboral, alcanza al momento de la extinción de la misma, y se extiende más allá de ella.

Así, las indemnizaciones por extinción de los contratos de trabajo y las prestaciones de la Seguridad Social calculadas sobre la base de un salario discriminatorio por razón de sexo serán también consideradas como discriminatorias.

Además, el nuevo texto legal prohíbe la discriminación directa y la indirecta; imponiendo la obligación empresarial de abonar la misma retribución por la prestación de un trabajo de igual valor, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella. Por tanto, se tutelan las distintas partidas salariales y extrasalariales y las condiciones que regulan el devengo de las mismas, tanto para su percepción como para su limitación o denegación.

# Igualdad de trato

R. M.

Una nueva Directiva de Igualdad de Trato entre Hombres y Mujeres ha sido aprobada en la Unión Europea<sup>(1)</sup>. La igualdad de trato incluye el acceso al empleo, a la formación, a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo. La nueva Directiva 2002/73/CE, publicada en el Boletín Oficial de las Comunidades Europeas el pasado 5 de octubre, viene a sustituir a la anterior Directiva 76/207/CEE, y ha sido objeto de un largo y disputado proceso de elaboración en los ámbitos del Parlamento Europeo y de la Comisión Europea

Tras su publicación, los Estados miembros de la Unión Europea tienen hasta tres años para proceder a su transposición a la normativa nacional, aunque algunos de sus contenidos más relevantes tendrán que ser recogidos en nuestro país el próximo año, ya que están igualmente contemplados en dos directivas que fueron aprobadas en el año 2000.

(1) Ya anunciábamos su debate en el nº 4 de la revista *Trabajadora*, correspondiente al mes de junio de 2002. Para quienes deseéis consultarla, la encontraréis en la siguiente dirección de Internet: <http://www.europa.eu.int/eurlex/es> o bien en esta otra, donde os aparecerá el pdf al completo: [http://www.europa.eu.int/eurlex/es/dat/2002/l\\_269/l\\_26920021005es00150020.pdf](http://www.europa.eu.int/eurlex/es/dat/2002/l_269/l_26920021005es00150020.pdf)

La jurisprudencia comunitaria y la nacional, han interpretado en numerosas ocasiones los conceptos “discriminación directa” y “discriminación indirecta”, así como el de “trabajo de igual valor”. En relación a este último concepto, se entiende referido no sólo a los trabajos iguales, sino también a aquellos que puedan ser considerados equivalentes, debiendo emplear, para cuantificar el valor de los mismos, criterios neutros, que no puedan considerarse a su vez discriminatorios.

Por discriminación directa se entiende todo trato diferente y desfavorable en razón del sexo o de condiciones inseparablemente ligadas al mismo (embarazo, maternidad).

Por discriminación indirecta se entiende todo trato formalmente neutro, aplicable por igual a ambos

sexos, cuando el resultado de su aplicación afecte, positiva o negativamente, a un porcentaje considerablemente mayor de personas de un mismo sexo.

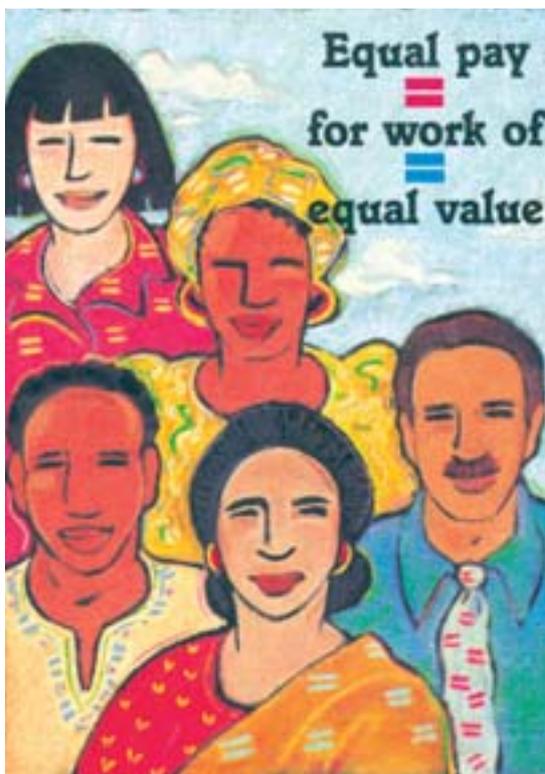
## La nueva norma en los convenios colectivos

Desgraciadamente y a día de hoy, los convenios colectivos contienen normas discriminatorias para las mujeres, tanto sobre condiciones de trabajo como de retribución. La pervivencia en bastantes convenios de regulaciones provenientes de normas preconstitucionales y la existencia de estereotipos sexistas que minusvaloran el trabajo de las mujeres hacen que la negociación colectiva aún no haya conseguido erradicarlas.

Hay por supuesto excepciones. Algunos convenios, empeñados en cambiar esta situación, han introducido cláusulas no discriminatorias. En ocasiones se tratará sólo de declaraciones de principio, sin compromisos concretos, pero son fundamentales para extender el conocimiento de los derechos de igualdad y no discriminación y alertar sobre posibles vulneraciones de los mismos.

Es interesante por tanto dar la máxima difusión a esta nueva norma y exigir que, en adelante, los convenios se adecuen al nuevo enfoque legal sobre la extensión del principio de igualdad de remuneración por razón de sexo. Tendrán que modificarse las cláusulas antidiscriminatorias basadas en la anterior regulación legal. Habrá que incluirlas en aquellos convenios en los que no han existido nunca. Y será imprescindible cuidar especialmente el tratamiento y la regulación de todos los conceptos salariales y extrasalariales para poder eliminar las discriminaciones directas o indirectas en razón de sexo. **■**

Rita Moreno es la responsable de la Secretaría Confederal de la Mujer de Comisiones Obreras.



*"Igual salario para un trabajo de igual valor", imagen utilizada en una campaña de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).*

# “Los sindicatos necesitan a las mujeres y a la inversa”



Elsa Ramos ha desarrollado todo tipo de cargos y responsabilidades dentro del sindicalismo. Actualmente es la directora de Igualdad de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) y aprovechamos su paso por Madrid para interrogarle acerca de la participación de las mujeres en las estructuras sindicales.

C. B.

**ELSA** Ramos tiene un rostro que en absoluto aparenta sus 54 años. Sus rasgos filipinos y el color oscuro de su tez juegan a confundirnos y realmente lo consiguen.

En 1969 Elsa Ramos abandonó Manila, su ciudad natal, para estudiar filosofía y escolástica en Bruselas. No sospechó entonces que jamás volvería a residir en Filipinas y que en esta ciudad nacería su único hijo, que en la actualidad tiene 18 años y al que ella califica de “feminista”. Al principio el inconveniente para regresar era la dictadura de Marcos, que no se lo permitía; y después su implicación en el sindicalismo. En 1972 entró a trabajar en la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL). Era una época plena de ilusión e ingenuidad. La ingenuidad la perdió con el paso de los años. Lo que nunca ha perdido Elsa Ramos es la ilusión.

En los años 80, y coincidiendo con la llegada a Bélgica de trabajadoras y trabajadores filipinos, funda la primera asociación de inmigrantes: “*Mi casa era un centro de reunión contra la dictadura de Marcos*”. Y su vida había dado un fuerte giro. La joven conservadora que fue hasta Bruselas a estudiar filosofía escolástica era ahora una

feminista convencida y comprometida con los más desfavorecidos.

La Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres se creó en 1949. En los últimos 50 años, el número de mujeres que la conforman se ha multiplicado por 20: “*Hay 5 mujeres (con voz y voto) formando parte del Comité Ejecutivo de la CIOSL, pero este número es insuficiente considerando que las mujeres formamos el 40% del total de sus integrantes*”.

Esta es una de las tareas y los retos de Elsa Ramos: animar a las mujeres a participar en el sindicalismo a la vez que intentar acabar con los prejuicios y las barreras que aún hoy día existen dentro de los sindicatos.

*¿Cuáles son los obstáculos que impiden que las mujeres se afilien o permanezcan en los sindicatos?*

La doble y la triple jornada. Es difícil acabar con ellas. Las prácticas sindicalistas no son apropiadas para nuestra vida. Comprender teóricamente los problemas de las trabajadoras madres o amas de casa es importante, pero la práctica los acentúa aún más. Les ocurre a las trabajadoras que deciden ser madres y se encuentran con problemas para la lactancia, las guarderías...

más si tienes no tienes a tu familia cerca o si eres madre soltera.

Por ejemplo el sistema social belga es bueno. Las guarderías funcionan hasta las 18:00 de la tarde. Y a partir de esa hora es cuando comienzan las reuniones sindicales y los problemas para las sindicalistas... Hay que equilibrar los horarios, procurar hacer la vida un poco más fácil a las mujeres, evitar que las responsabilidades de la casa no recaigan exclusivamente sobre nosotras. Desgraciadamente la estructura sindical es monolítica y patriarcal. Para las mujeres es un difícil reto porque tienen que demostrar continuamente que son *superwoman*, probar que son mejores que los hombres.

*¿Quizá habría que animar a los hombres sindicalistas a que se fueran a su casa a partir de las 18:00h también, para que disfruten de tiempo libre con su familia e hijos y se encarguen de las tareas que se supone deberían asumir?*

Estoy completamente de acuerdo, pero la realidad es que en muchos países son las mujeres quienes se ocupan de eso. El sindicato es el reflejo de la sociedad, pero puede cambiar

un poco su práctica. Hay que formar con conocimientos a la gente desde la base del sindicato, pero también hay que formar sus conciencias.

*Una vez que las mujeres han conseguido “introducirse” en el mercado laboral, ¿qué habría que hacer para conseguir que se implicaran a trabajar en un sindicato o simplemente para que se afiliaran?*

Según mi experiencia, y hablo de casi todos los países, no hay dificultad para que las mujeres comprendan que afiliarse es la mejor medida que pueden tomar para defender sus derechos.

Existen más obstáculos sociales y culturales o tradicionales para poder participar en la “vida pública” en el caso de las africanas, árabes o asiáticas. Es más frustrante cuando quienes no participan activamente son las europeas o las norteamericanas, porque aunque también se encuentran con barreras, éstas son más franqueables.

Las mujeres suelen ser líderes interesantes y curiosamente manejan



Paulos, papá de Lillet-Johanna, Nahom y Mikias, fotografía de Ulla Lemberg.

**“Las afiliadas suelen enfrentarse a hostilidades por parte de sus empleadores, es decir, que las desventajas ya las conocen, ahora tienen que saber cuáles son las ventajas: aprender, asistir a encuentros y jornadas y encontrar apoyo mutuo y diversión”.**

mejor los recursos, siempre limitados. Sin embargo, cuánto mayor responsabilidad adquieren las sindicalistas más complicada se vuelve su situación personal. Es más fácil ser delegada local o provincial o nacional; pero si resulta que llegas a ser delegada internacional, tienes que arrastrar contigo a otro domicilio a toda tu familia y para las mujeres, por desgracia, este punto no suele ser nada sencillo.

Es imprescindible comprender que los sindicatos necesitan a las mujeres y a la inversa. No obstante, la mayoría de las trabajadoras siguen sin estar organizadas. Muchas trabajadoras no han oído hablar siquiera de los sindicatos. Realizamos una encuesta en 22 países de todas las regiones de la CIOSL, se titulaba *Preguntaseló a una trabajadora*. La primera razón que daban para explicar por qué no eran afiliadas fue: “Nadie vino a pedir-

*meo*”. Las afiliadas suelen enfrentarse a hostilidades por parte de sus empleadores, es decir, que las desventajas ya las conocen, ahora tienen que saber cuáles son las ventajas: aprender, asistir a encuentros y jornadas y encontrar apoyo mutuo y diversión.

**¿Se puede transformar y cómo la cultura sindical en relación a la igualdad de las mujeres?**

En 1978 la CIOSL adoptó el programa de acción positiva para la integración de las mujeres en el sindicato a nivel mundial, los líderes masculinos no eran conscientes de los problemas que ocasiona no contar con los horarios de las mujeres. Otro déficit es la formación sindical, sin formación es evidente que no podemos asumir responsabilidades...

Una estrategia probada en la CIOSL es el programa piloto de for-

mación especializada en feminismo y dirigido a hombres y mujeres, quiénes deberán posteriormente controlar cómo se integra la cuestión de género en todas las actividades del sindicato.

**¿Qué valoración hace de la campaña Los sindicatos con las mujeres, las mujeres en los sindicatos?**<sup>(1)</sup>

En tres años, queremos lograr el crecimiento del número de mujeres en todos los niveles (internacional, regional, local...). En febrero de 2003 nos reuniremos en Hamburgo y valoraremos la campaña y se modificarán las propuestas que sean necesarias.

**¿Afirma que las mujeres dan fuerza y solidaridad a los sindicatos? ¿Podría explicárnoslo?**

Estoy convencida de que si no hay mutuo apoyo no podemos avanzar. Tiene que haber espíritu sindical, sociabilidad... En 1949 las mujeres en la CIOSL eramos sólo un 7%, pero ya existía el Comité de Mujeres, que continúa trabajando activamente. Éste es

muy importante pues genera pensamiento colectivo y apoyo mutuo. Hay problemas que son compartidos por mujeres de todo el mundo (Asia, África, Europa...) como por ejemplo la discriminación en el mercado laboral, en la sociedad o incluso en el sindicato.

Pienso que la lucha feminista, la lucha sindical y la lucha por los derechos humanos están muy vinculadas. Del movimiento feminista aprendimos el espíritu de solidaridad entre mujeres y la ilusión para enfrentarnos a los problemas. Hay sindicatos exclusivamente de mujeres (en Dinamarca y en algunos países asiáticos) porque decidieron que no había espacio para ellas en los sindicatos mixtos.

El sindicato ofrece armas y voz propia para pedir igualdad y justicia y aporta la solidaridad. Las mujeres han puesto en su lugar los asuntos considerados “privados”, aquellos que están más en contacto con la realidad cotidiana, y piden sindicatos menos rígidos, más creativos... Los sindicatos cuando cuentan con las mujeres escu-

**“Hay problemas que son compartidos por mujeres de todo el mundo como por ejemplo la discriminación en el mercado laboral, en la sociedad o incluso en el sindicato”.**

chan más y las decisiones que se adoptan son más concertadas y colectivas. El espíritu de “sororidad” y solidaridad hará que los sindicatos sean más fuertes, más dinámicos y poderosos. Harán que tengamos pan y rosas además de arroz y orquídeas.

**¿Existe el mismo nivel de preocupación en todos los países por contar con mujeres jóvenes?**

Las jóvenes son el futuro de nuestro movimiento, son quienes obtendrán grandes éxitos, sino nos marchitaremos y desapareceremos. No son muy atractivos los sindicatos para las jóvenes. Ser joven significa ser rebelde, antinstitucional, y no hay nada más institucional que el movimiento sindical en muchos países. Siendo joven no te puedes identificar con todos estos

hombres “serios” y “aburridos”, en la manera tan formal en que llevan las cosas... Quien mejor puede tratar y comprender a una joven es otra joven. De momento, la juventud prefiere organizarse en movimientos ecologistas, en organizaciones no gubernamentales. El Comité de Juventud de la CIOSL permite que la gente joven tenga un espacio y hagan lo que tengan o lo que quieran hacer con sus propias estructuras (incluidas fiestas, conciertos de rock, de *rap*). Es interesante que la gente joven conozca la existencia de los sindicatos antes de entrar a formar parte del mercado laboral.

**¿Dónde están creciendo en número o en qué países se han hecho esfuerzos especiales con resultados positivos?**

Existe un proyecto para las jóvenes del sector rural. El problema principal es que las jóvenes no tienen trabajo y el sindicato no puede facilitárselo; pero sí puede aportarles los conocimientos y las habilidades

para hacer las reivindicaciones que tengan que hacer. Había que hablar primero con los y las jóvenes y plantearles: ¿qué necesitáis? Ésta es una forma de entrenamiento, porque les obligas a establecer necesidades y prioridades en sus vidas.

Intentamos favorecer que existan centros para jóvenes, que se relacionen entre sí y lanzamos una campaña en todas las regiones del mundo hace ahora 5 años. Crearon su propio logotipo, sus propios carteles, páginas *web*, y se hicieron visibles el 1º de Mayo.

**El derecho de las mujeres a un trabajo digno es el nombre de otra de vuestras campañas, ¿qué significa tener un trabajo digno?**

Es un concepto muy importante especialmente para las trabajadoras

de la economía informal y debe comprender la organización y expulsar la discriminación. Deseamos promover el trabajo digno que asegure la manutención, que dé seguridad, que dé valor a las mujeres, que les permita decidir si quieren tener hijos, que impida la existencia del acoso sexual, que tenga horarios sensatos, que haga desaparecer las horas extraordinarias. Las campañas deben servir también para organizar a las trabajadoras. Por ejemplo si hay una campaña en Asia sobre la protección de la maternidad, ésta se convertirá en un vehículo ideal para organizar a las mujeres.

**¿Aseguran los sindicatos la igualdad de trato y de oportunidades para las mujeres en el mercado laboral?**

Hay un progreso evidente porque hay más mujeres. También han influido otros factores que presionan o fomentan que el propio sindicato se dedique a temas relativos a las mujeres. Algunos sindicalistas hombres no se dan cuenta de que las mujeres sostienen la mitad del cielo.

**¿Qué están aportando las mujeres que desempeñan cargos directivos?**

Significa que hay mujeres más visibles, que pueden formar a sus compañeras, hacerlas más consistentes en su propio papel dentro del sindicato. Internamente, los sindicatos tienen que cambiar para nosotras. No es que las líderes sean la prioridad, es prioritaria la formación y la negociación con los hombres para cambiar la imagen, la agenda y las actitudes de los sindicatos... no es fácil, pero venceremos. **1**

(1) El eslogan para la campaña aquí, se ha adaptado a la realidad en el Estado español y también al castellano. El nombre original de la campaña es *Los sindicatos para las mujeres, las mujeres para los sindicatos*. Lo mismo sucedió con la campaña *El derecho de la mujer a un trabajo decente*, que aquí se sustituye por “trabajo digno”, para evitar connotaciones de tipo moral.

# Igualdad intergeneracional

La Escuela de Juventud de Comisiones Obreras ha cumplido ya 16 años. Las secretarías de juventud de los distintos sectores laborales y territorios se encontraron el pasado mes de octubre en Alicante y, entre otras cosas, definieron los objetivos que perseguirán en la próxima Negociación Colectiva.

Pura García



**DE LOS** más de 120 participantes en esta XVI Escuela de Juventud, aproximadamente la mitad han sido chicas. Viene siendo ya casi una tónica general que en las actividades convocadas desde las secretarías de Juventud, la participación de chicas sea muy cercana a la paridad, sin que haya tenido que articularse ningún mecanismo de discriminación positiva. Quizá esto sea una muestra más de que las generaciones jóvenes hayan interiorizado valores de igualdad, fruto del trabajo que generaciones anteriores hicieron (y desgraciadamente han de continuar haciendo) para acabar con la discriminación de género.

En la clausura se destacaba una preocupación fundamental: que no existan diferencias por cuestión de edad en la próxima Negociación Colectiva (principal instrumento de acción sindical). Pero además se nombraron las prioridades a tener en cuenta con el fin de dar respuesta a los problemas que afectan a los más de cinco millones de trabajadoras y trabajadores jóvenes que hay en nuestro país. Los nuevos contenidos se sumarán a todas y cada una de las plataformas sindicales.

El trabajo desarrollado durante estos días de octubre en la Escuela ha sido la culminación de un proceso

de reflexión más amplio que, durante todo el año, ha implicado a cerca de medio millar de jóvenes a lo largo y ancho de todos los territorios y federaciones de Comisiones Obreras.

Nuestro país está viviendo un nuevo fenómeno de dualización del mercado de trabajo que amenaza con extenderse más allá de los colectivos tradicionalmente más precarizados (jóvenes, mujeres e inmigrantes) y llegar al conjunto de la población trabajadora. Esta dualización supone la creación de un nuevo escalón en el

**“Apostar por acentuar la igualdad de trato intergeneracional y también entre géneros, deben ser algunos de los objetivos a tener en consideración en la próxima Negociación Colectiva”.**

mercado de trabajo. Un escalón descendiente, que significa menos derechos, sueldos más bajos, menos coberturas sociales y peores contratos.

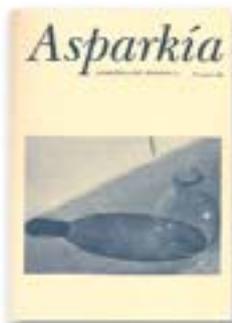
Hasta hace poco tiempo, la precariedad laboral que sufría la juventud era entendida como el “peaje” que debía pagarse hasta consolidar una posición social determinada, con un puesto de trabajo estable, que solía alcanzarse en la edad adulta. Sin embargo, en la

actualidad, los datos de desempleo, temporalidad, y rotación en la contratación demuestran que estos fenómenos están “envejeciendo” y alcanzan ahora a colectivos de mayor edad. Por ejemplo, de los más de 10 millones de contratos temporales que se firman al año, la mitad se suscriben para gente joven y la otra mitad tiene como destinatarias a personas en edad adulta.

Por eso en la Negociación Colectiva es preciso introducir criterios que corrijan esta tendencia: apostando por acentuar la igualdad de trato in-

tergeneracional y también entre géneros; reforzando el principio de causalización en la temporalidad; implantando un código ético para la subcontratación y la externalización de servicios; y, apostando decididamente por aquellos empleos de calidad y que garanticen los derechos de la población trabajadora. **I**

Pura García es la secretaria confederal de Juventud de Comisiones Obreras.



Asparkía. *Investigació Feminista*, nº 12. Monográfico de género, ciencia y tecnología, editado por el Seminari d'Investigació Feminista. Castelló, 2001: Publicacions de la Universitat Jaume I.

**ASPARKÍA** dedica su nº 12 a un monográfico sobre ciencia y tecnología. Contiene artículos sectoriales, aportaciones históricas e investigaciones sobre ciberfeminismo y diferencias de género en la Red. Se apuntan las nuevas tendencias de la sociedad de la información, que algunas autoras proponen como una sociedad superadora de las diferencias de género. Sin embargo, Mercedes Alcañiz analiza el proceso mismo de la construcción de la tecnología,

su estrecha relación con el patriarcado y la concepción ajena y marginal de las mujeres en un mundo profundamente masculino. A su vez, Carme Alemany, que analiza las principales aportaciones feministas al análisis tecnológico, advierte sobre el falso paraíso igualitario de las tecnologías de la información.

Los límites a la participación de la mujer en la ciencia no son límites profesionales, sino límites sociales. Límites que derivan de un modelo

educativo sexista, que obliga a las mujeres que deciden trabajar en ciencia a identificarse con modelos que se dicen neutros pero que son decididamente masculinos. Y también una apuesta común: construir "otro saber" a partir de las mujeres mismas, otra forma de abordar el trabajo científico y la concepción de la tecnología. **I**

Alicia Durán es investigadora del Consejo Superior de Investigaciones Científicas.



Emakunde se edita desde el Instituto Vasco de la Mujer. Coordinada por Libe Agirre y Arantazu Zugasti. Dirección postal: c. Manuel Iradier, 36. 01005 Vitoria-Gasteiz. Correo electrónico: emakunde@ei-gv.es. Página web: <http://www.emakunde.es>

## Emakunde

**LA REVISTA** *Emakunde* nace en 1989, como una herramienta de sensibilización en temas de género, estable y periódica, con el objetivo de complementar la labor del Instituto Vasco de la Mujer y crear una corriente de opinión favorable hacia el tema de la igualdad de mujeres y hombres en la sociedad vasca.

En *Emakunde* destacan sus contenidos, casi siempre interesantes, y el desarrollo de

una estética atractiva con una línea de identificación propia. A lo largo de los años, la revista ha conseguido propiciar el encuentro y conciliar las diferentes sensibilidades y ópticas sociales, políticas y culturales, de las distintas entidades, asociaciones o colaboraciones individuales que trabajan en pro de la igualdad.

Desde el número 0 (noviembre 1989) la revista se vino publicando cada cuatro

meses hasta el número 10 (marzo de 1993). A partir de ese número y esa fecha, *Emakunde* ha llegado fiel a su cita cada tres meses, en marzo, junio, septiembre y diciembre de cada año. *Envejecer en femenino plural*, *Las mujeres ante la globalización* y *Familias monoparentales*, han sido los títulos de los últimos informes publicados. **I**

Susana Brunel



Por Experiencia, boletín editado por el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS), dirigido por Pere Boix y coordinado por Rebeca Torada. Correo electrónico: [istas@porexperiencia.com](mailto:istas@porexperiencia.com). Página web: <http://www.porexperiencia.com>

**POR** *Experiencia* es una publicación trimestral y de difusión gratuita, editada por el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS). Este instituto fue promovido por la Confederación Sindical de Comisiones Obreras con el objetivo de mejorar las condiciones de trabajo, la protección del medio ambiente y la salud de los trabajadores y trabajadoras del Estado español.

## Experiencias y buen hacer

El boletín comenzó su andadura en abril de 1998, y hasta el momento son 18 los números publicados. Se edita en papel pero es muy recomendable visitar su *web* que tiene un motor de búsqueda y una ficha de evaluación muy interesantes.

*Por Experiencia* está dirigida fundamentalmente a delegadas y delegados de Prevención de Comisiones Obreras, pero puede ser soli-

citada por cualquiera que esté interesado en este tema. El estudio de las condiciones de trabajo y las orientaciones para la acción sindical desde los centros de trabajo, siempre bajo el punto de vista de la salud laboral, son sus dos puntos fuertes. **I**

Concha Jiménez es la responsable del Centro de Documentación de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras.



Dibujo de la artista Sarah Singh.

La participación de las mujeres en la toma de decisiones fue el título de los terceros encuentros de mujeres sindicalistas organizados por la Secretaría Confederal de la Mujer de Comisiones Obreras y celebrados en Robregordo (Madrid) durante el mes de octubre.

Aproximadamente 60 sindicalistas asistieron a los mismos, procedentes de las distintas Comunidades Autónomas y distintos sectores profesionales y áreas de trabajo (formación, comunicación, empleo, acción sindical, juventud, organización...).

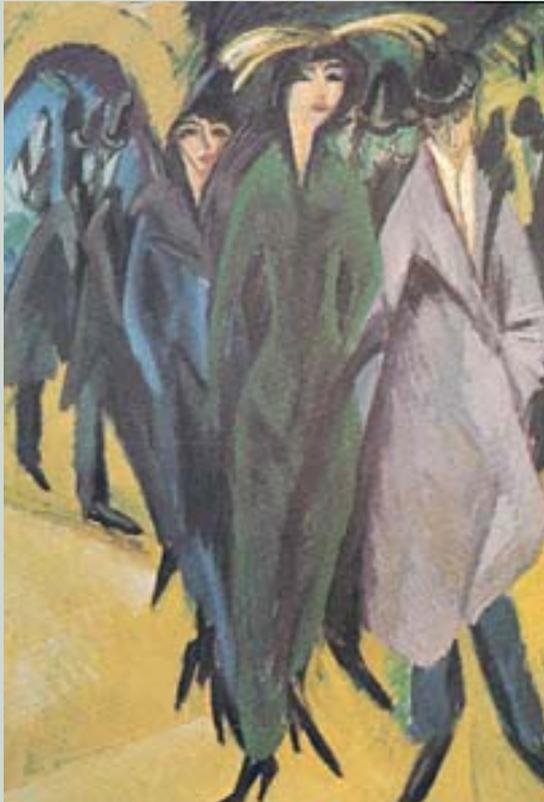
# Decidirse a participar participando para decidir



Dibujo de Honoré Daumier para su serie de caricaturas *Les Bas Bleus*, publicado en 1844.



# Entre el suelo pegajoso y el techo de cristal



Mujeres en la calle (1915), óleo de Ernst Ludwig Kirchner.

Elena Simón abrió las sesiones desmenuzando el significado de la participación de las mujeres en la vida pública. En la primera mesa de debate, Araceli Martínez, Empar Pineda y Julia Sevilla se centraron en la participación en organizaciones mixtas, en grupos feministas y en la paridad política respectivamente. Este informe relata parte de sus intervenciones.

Carmen Briz

**ELENA SIMÓN**, fundadora y miembro activo del Feminario de Alicante, junto a Rita Moreno, secretaria confederal de la Mujer de Comisiones Obreras, fueron las encargadas de abrir el tercer encuentro de mujeres sindicalistas.

*La participación de las mujeres en la vida pública* fue el título de la conferencia marco de Elena Simón. Esta licenciada en Filosofía y Letras que se define así misma como “feminóloga” –porque reivindica que debería existir una carrera universitaria especializada en situación, costumbres y visiones del mundo de las mujeres– es miembro del Feminario de Alicante desde su fundación en 1980. Además es autora, entre otros, del libro *Democracia vital: mujeres y hombres hacia la plena ciudadanía* <sup>(1)</sup>.

Su intervención comenzó citando una de las frases favoritas de las feministas chilenas durante el Gobierno de Allende: “*Si algo no es apropiado para las mujeres, no es apropiado*”, frase que, en su opinión, sigue vigente, lamentablemente, en Beijing cuando se sigue diciendo que “*Los derechos de las mujeres son derechos humanos*”. A continuación, Elena Simón, como buena filóloga, desmenuzó el título de la propia conferencia.

**“Que los pasos que se están dando no vayan hacia atrás, sino hacia delante”.**

Ella afirma que las mujeres en lo público trabajan con esquemas aprendidos en lo privado y define así el término “participación”: “*Se puede entender el ser participativa, el tener voluntad de participación, el contar, el existir con reconocimiento real y con respeto, el tener voto, el tener voz, o todos estos elementos juntos*”.

El “ser participativa” ha existido siempre, en todas las instituciones, incluso en las más androcéntricas. Cita, Elena Simón, por ejemplo, que en la Iglesia siempre han participado las mujeres (recogiendo limosnas, colocando flores, haciendo tareas de auxiliares visibles). Sin embargo, esto no es suficiente: “*Algunas de nosotras lo utilizamos como una estrategia de visibilización, de salida de nuestras casas, pero hoy día no nos sirve de trampolín para acabar realizando otras tareas*”. El “estar” supone un empeño por hacer número, de ser muchas: “*Es importante para que las generaciones que vienen después (niñas y jóvenes) tengan referentes. Las mujeres tienen que atreverse a ser represen-*



Dibujo de Nick Dewar.

tantes porque serán un símbolo para otras generaciones. Es una época de transición”.

“Existir” es un paso más allá, aunque Elena Simón también le ve serios problemas: *“La mayor parte de las mujeres están siendo promocionadas en los partidos políticos, pero ahora hace falta que se tengan en cuenta sus aportaciones, que exista un reconocimiento hacia su trabajo”*. Y también recalca el buen hacer de las “pioneras”: *“Ser pionera en cualquier ámbito es muy duro. Nosotras somos pioneras, estamos inaugurando un nuevo modelo”*.

“Tener voto”, es el siguiente escalón en la participación: *“Hemos vivido en la exclusión y tenemos que ir hacia la inclusión, a que no se nos excluya cuando haya que votar”*. “Tener voz” es un escalón aún más alto. Elena Simón denuncia que el patriarcado siempre ha acusado a las mujeres de que si están en lo privado es porque quieren: *“Hay que generar pensamiento propio y expresarlo para poder avanzar; abordar los espacios democráticos no vedados y comenzar a tener influencia”*.

Para ella las mujeres han reunido conocimientos suficientes como para que su pensamiento influya no sólo en las demás sino en el conjunto de la sociedad, sobre todo en los últimos años, cuando desde la Universidad se han comenzado a generar espacios de discusión y de investigación y donde

antes sólo había papeles dispersos y ahora hay publicaciones de gran interés: *“Hay que influir con nuestro pensamiento en la Humanidad. Las mujeres se están formando, están estudiando. Las jóvenes se desquitan con sus estudios, a pesar de que aún éstos estén algo segregados”*. La escritura como forma de recopilar toda la información, le parece básico: *“Debemos escribir desde donde nos encontremos, contar nuestras experiencias de participación, por ejemplo dentro del sindicato. Conocemos el lenguaje del dominante, ahora tenemos que crear el nuestro propio”*. Elena Simón aboga por transformar en las organizaciones mixtas el contenido y las formas de actuación, aportando la cultura propia de las mujeres: *“Muchas veces sólo estamos como auxiliares, como apagadoras de fuego”*.

Sobre lo público y lo privado, Elena Simón define muy bien su pensamiento en la expresión *“Entre el suelo pegajoso y el techo de cristal”*: *“Hemos acudido a la democracia, aunque en número insuficiente, y nos hemos creído que pertenecemos al ‘demos’, al pueblo; pero cuando miramos con lupa vemos las serias dificultades para estar en igualdad de condiciones. Las mujeres seguimos adscritas a lo privado, con la doble (labores domésticas-trabajo asalariado), triple (cuidado de las personas) o cuádruple (representantes de...) jornada a costas”*.

En este sentido, además de contar con un número mayor de varones que participan de lo privado, las mujeres deben tratar de empujar en la construcción de la “soridad” (o “sororidad”) <sup>(2)</sup>: *“Hay que sacar a flote nuestras virtudes privadas (por ejemplo nuestra capacidad de intuición, del ser mediadoras) y hacer que se conviertan en valores públicos. Estamos en el buen discurso y en la mala práctica. Tenemos condiciones para poder ir escribiendo y hacer escuela con otras mujeres. Tenemos que hacer esa escuela, que los pasos que se están dando no vayan hacia atrás, sino hacia delante”*.

(1) Publicado en Madrid en 1999 por Narcea, S. A. de Ediciones. Elena Simón es

también coautora de *Elementos para una educación no sexista: guía didáctica para la coeducación* (Valencia, 1987: Víctor Orensa Ediciones) y *Materiales para coeducar; el comentario de texto: aspectos cautivos* (Madrid, 1991: Ediciones Mare Nostrum). (2) *Sororidad* y *soridad* no son palabras que recoja el Diccionario de la Real Academia Española. Su raíz viene del latín donde *soror* significaba hermana. En cambio si recoge el adjetivo “sororal”, que significa perteneciente o relativo a la hermana. El término *sororidad* lo adoptaron las feministas de la diferencia italianas y Elena Simón lo “readapta” a nuestra lengua, denominándole *soridad*.

## La batalla en las organizaciones mixtas

**ARACELI MARTÍNEZ**, de 26 años, es diplomada en Trabajo Social y actualmente estudia Sociología. Ha trabajado en proyectos relacionados con menores y con mujeres. Este año ha sido para ella el año de los grandes cambios. Desde el mes de marzo, es vicepresidenta del Consejo de la Juventud de España (CJE) y desde mayo vicesecretaria general de las Juventudes Socialistas de España.

Su intervención en los encuentros estuvo relacionada con la participación en las organizaciones mixtas. El Consejo de la Juventud de España se creó en 1984 y, según su opinión, en este tiempo de funcionamiento ha vivido algunas carencias igual que el movimiento juvenil en general: *“Tiene sus connotaciones machistas como la sociedad en que está inmerso. Es importante la lucha y la participación de las mujeres para llegar a ‘existir’ porque el movimiento asociativo puede ser el intermediario entre las mujeres primero y entre éstas y las instituciones y la sociedad”*.

Araceli Martínez explicó que existen discriminaciones en las organizaciones juveniles y que las jóvenes tienen una gran responsabilidad entre manos: *“La de no perder la memoria histórica, la lucha de tantas mujeres anteriores”*.



Fotografía de María Cánovas.

Con respecto a la participación, las mujeres son el 55% en las organizaciones de jóvenes, sin embargo, sólo un 17% forma parte de la dirección: *“La cara la ponen los chicos. El*

*do en tareas religiosas o benéficas, son mujeres subsidiarias aunque se trata de un grupo numeroso. Hay otras mujeres que lo hacen desde organizaciones más politizadas y*

**“Las jóvenes hemos pensado que la igualdad real está superada, pero luego vemos por las cifras y por la vida cotidiana que esto no es cierto”.**

*número de chicas que participan no se corresponde con quienes forman parte de la dirección. Se están dando discusiones en el CJE para eliminar los límites y que las mujeres puedan llegar a órganos de decisión y de representación”. Pero en el seno del CJE no sólo se están produciendo discusiones acerca de la participación: “También se están llevando a cabo actuaciones concretas con el fin de conseguir una igualdad de oportunidades plena. De hecho, una de nuestras principales líneas de acción es transversalizar a todas nuestras áreas de trabajo todo lo relacionado con las mujeres”.*

La vicepresidenta del Consejo de la Juventud de España habla de diferentes niveles de participación de las mujeres: *“Están las que deciden asociarse y lo hacen participan-*

*por tanto reivindican más intensamente sus derechos, entre ellos el de llegar a compartir el poder”. Además hizo mención a aquellas mujeres que sufren otras discriminaciones: las discapacitadas y las lesbianas, invisibles estas últimas incluso en las propios grupos de homosexuales.*

Buscar la igualdad real y utilizar elementos y herramientas para conseguirla, en lo que al asociacionismo juvenil se refiere, es una de las batallas en las que se encuentra Araceli Martínez: *“Las expectativas que se ponen en las jóvenes pueden ser paralizadoras. Como los derechos ya están conseguidos, hemos pensado que la igualdad real está superada, pero luego vemos por las cifras y por la vida cotidiana que esto no es cierto”.*

## Las leyes de paridad política

**“LA DEMOCRACIA** tiene un déficit si no cuenta con las mujeres”. Con esta frase comenzó Julia Sevilla su intervención en las jornadas sobre La ley de paridad política. Esta mujer, profesora titular de Derecho Constitucional, letrada de les Corts Valencianes desde 1983 y miembro de la Coordinadora Española para el Lobby Europeo de Mujeres (Celem) sabe por qué lo dice.

En Derecho ha sido muy frecuente decir que el sufragio “universal” significaba que todos los hombres podían votar: *“No es inútil decir que los derechos de las mujeres son derechos humanos”*, insiste. Por ejemplo, el derecho al voto para italianas y francesas no hizo su aparición hasta que éstas no demostraron su valentía en la II Guerra Mundial, en 1945.

En la Asamblea que redactó la Constitución Española, tan sólo había 6 mujeres, de ahí que conocamos a los “padres” de la Constitución, pero no a sus “madres”. De hecho, según Julia Sevilla, esta ausencia no se vive como una pérdida: *“Los hombres nunca viven como una deficiencia el que no haya mujeres en los espacios públicos”.*

En 1988 se aprobó una Resolución de la Unión Europea para recomendar a los distintos países un sistema de cuotas. En una primera fase (1991-1995) se creó una red de expertas en tomas de decisión. En una segunda se aprobó el IV Programa comunitario (1996).

Julia Sevilla opina que la democracia ha ido evolucionando mucho en los últimos años, pero aún tiene que convertirse en paritaria. Mientras tanto hemos llegado a un nuevo contrato social: *“La reivindicación del lobby en el que trabajo es la de*



Dibujo de Honoré Daumier para su serie de caricaturas *Les Bas Bleus*.

*compartir el poder y el cuidado de los demás y el hogar”.*

Qué es lo que preguntan los medios de comunicación y cómo lo preguntan a las líderes políticas es una forma más de tratamiento discriminatorio. Julia Sevilla explicó los casos de Loyola de Palacio y de Rosa Díez, a las que un periódico –considerado de élite– les preguntaba sobre cuál era el hombre más atractivo de la oposición. Una pregunta impensable para los líderes masculinos. O estas otras, también recurrentes cuando la entrevistada es del sexo femenino: “¿cómo vive tu marido el que te dediques a la política?” o “¿qué piensan tus hijos de tu vida política?” El doble error es que estas mujeres entrevistadas contestaban a dichas preguntas.

A nivel internacional hay dos procedimientos para conseguir la

equidad en la representación de mujeres y hombres: el sistema de cuotas, el más extendido y las leyes electorales. Ambos caminos llevan al mismo lugar.

En Suecia el 44% de mujeres forman parte de las cámaras legislativas. En Finlandia, el 33,5%. El 33% en Dinamarca. Las italianas suelen ser muy bravas, y en 1997 aprobaron una ley sobre el uso del tiempo en las mujeres. El lobby francés es muy fuerte también, cuenta con mucha iniciativa. Las francesas consiguieron aprobar una ley electoral y que se reformara la Constitución.

Con respecto al Estado español, Julia Sevilla declara: “*La ley electoral actual no discrimina pero el resultado es discriminatorio para las mujeres que se encuentran en inferioridad de condiciones*”.

## Nada nos ha caído del cielo o el movimiento feminista

**“CUALQUIER** *militancia exige compromiso. Los índices de participación organizada (política, sindical, vecinal...) no están en sus horas más álgidas, pero además hay características muy significativas y peculiares de la militancia en el movimiento feminista*”, así comenzó la intervención sobre la participación en las organizaciones feministas Empar Pineda, de la Federación de Organizaciones Feministas del Estado español.

Esta mujer que acaba de cumplir 58 años (le gusta decir que en 1944 no sólo ocurrieron desgracias de alcance mundial, como la creación del FMI o del Banco Mundial, sino que también nació ella), se trasladó siendo joven y “obligada por las circunstancias” de su pueblo natal (Hernani) hasta Madrid para acabar sus estudios universitarios.

El año 1975 vino a cambiarle el rumbo de su vida porque “*cayó en el feminismo*”, explica. Y “cayó” con todas sus consecuencias. Ha sido cofundadora de la Coordinadora Feminista de Barcelona, de la Comisión pro-Derecho al Aborto, del Colectivo de Feministas Lesbianas y de la Asamblea Feminista de Madrid. Consecuentemente y con este *currículum* de luchadora feminista detrás, muchas personas se dirigen a ella presentándola como una “*histórica del movimiento feminista*”. Para muchas mujeres, tal vez, esta fórmula no sería la más deseable ya que deja entrever la edad de una, pero a Empar Pineda le da lo mismo. Ella lleva muy a gala lo de “*corear*” su edad, con orgullo, como casi todo lo que ha hecho en esta vida.

Directora de la Colección *Hablan las Mujeres*, de Talasa Ediciones es miembro de la organización Liberación y trabaja en una clínica de Madrid donde se practican abortos en la que es delegada de las trabajadoras por Comisiones Obreras.



El feminismo incipiente en nuestro país la arrastró, como a muchas otras mujeres de su generación, y sus vidas cambiaron, ya nada volvió a ser como antes: *“Hay un antes y un después. La irrupción del feminismo en nuestras vidas puso patas arriba muchas de nuestras creencias, de nuestros mundos ideológicos y de nuestra vida cotidiana. Lo interesante fue vivirlo colectivamente, no a solas”*.

Según ella vivimos en una sociedad que sigue reconociendo a los varones

**“... La ética feminista nos lleva a ser ponderadas para no ir quedándonos en la cuneta, para que sepamos apreciar la realidad”.**

(en la vida cotidiana) como de primera categoría: *“Tenemos que cuestionarnos nuestro papel no sólo frente a los poderes públicos sino también frente a nuestros seres más queridos y ante nosotras mismas”*. Y ante esto es fundamental analizar muy bien nuestra realidad, sin reforzar el victimismo y siendo consecuentes con una ética feminista: *“Las heroínas sólo existen en la literatura. Las mujeres y los hombres tenemos momentos de debilidad, de transacción y negociación para aliviarnos un poquito, de angustia... La ética feminista nos lleva a ser ponderadas para no ir quedándonos en la cuneta, para que sepamos apreciar la realidad”*.

La existencia de grupos de jóvenes trabajando es lo que da realmente empuje al feminismo de hoy día: *“Ver a las mozas jóvenes da mucha satisfacción porque significa que hay quienes recogerán nuestras antorchas”*.

Reconoce, sin embargo, el atrevimiento tan espectacular de las primeras feministas en nuestro país: *“El entusiasmo nos podía. No teníamos sentido del ridículo. Era debido a la urgencia que teníamos por exigir lo que se nos había negado durante tantos años”*.

El entusiasmo de los años 75-76 recorría las calles y el sentimiento

social y permitió que el movimiento feminista de entonces pidiera el cielo: *“Pensábamos que si pedíamos más, hasta llegar a la raíz del problema, llegaríamos a más mujeres y la difusión de las ideas feministas iría mucho más allá... independientemente de lo que realmente consiguiéramos. Tomamos como propios los derechos de todas las mujeres”*.

Y lucharon tanto que las ideas salpicaron a las mujeres de partidos políticos, sindicatos y organi-

zaciones mixtas, y muchas más mujeres comenzaron a trabajar por el feminismo.

En la actualidad, en los grupos feministas hay más cansancio, más desánimo, pero también hay una mayor diversificación y riqueza de pensamiento: *“Ahora la autorganización es muy distinta. En la legislación hay muchísimos cambios, tantos que a veces no somos capaces de ver lo que realmente hemos conseguido. Bien es verdad que nada nos ha caído del cielo, todo lo que*

*conseguimos fue gracias a la lucha cotidiana de los grupos de mujeres”*.

Sin embargo aún hoy día hay motivos más que suficientes para actuar contra situaciones injustas y para trabajar colectivamente: *“Debemos calibrar nuestro carácter de heroínas. Hay que medir muy bien las acciones para no acumular frustración. Tenemos que mimarnos a nosotras mismas para llegar a todas las demás mujeres, para animarlas a la autorganización. Los grupos de mujeres son siempre una fuente de energía, de fortaleza y de reforzamiento individual y colectivo. Da igual dónde se organicen. Lo importante es establecer alianzas, campañas y pactos para que ninguna se sienta sola en el océano”*.

Empar Pineda hacía una declaración contra el sectarismo: *“Tan difícil de erradicar, porque ha formado parte del patrimonio de la izquierda de este país. Hay que crear facilidades de comunicación entre el movimiento feminista y otros grupos y a la inversa”*. **T**

La continuación de este Informe se abordará en el siguiente número de *Trabajadora*.

El derecho al aborto ha sido una de las batallas mantenidas desde el movimiento de mujeres.



## E-leusis o la ciudad de las mujeres en la Red

En el proyecto virtual E-leusis cinco mujeres complementan y retroalimentan su actividad empresarial con la divulgación de información de contenido feminista.

Rebeca Torada

**EN** septiembre de 2001, en el marco del I Congreso Internacional de Mujeres Empresariales celebrado en Bilbao, cinco mujeres de distinta procedencia geográfica y profesional presentaron este portal cuyos objetivos son: “*Informar; formar; investigar y asesorar desde y para las mujeres*”. La información presentada se nutre tanto del propio trabajo del equipo de E-leusis, como de las aportaciones de las colaboradoras que envían sus noticias, recomiendan lecturas o critican películas de cine, entre otras cosas. La combinación del quehacer profesional que integra las diferentes áreas (educación, salud, periodismo, derecho y medios audiovisuales) y las ricas aportaciones de quienes entran en la página (“*Todas podemos aportar nuestros saberes*”) abre un abanico de información amplio, variado y sorprendente.

**“E-leusis es una apuesta por apropiarse de Internet para dar voz a la realidad de las mujeres, vista, sentida y expresada por éstas”.**

Una primera mirada a la página nos sitúa inmediatamente en las noticias más destacadas: titulares del día, novedades en las diferentes secciones –opinión, teatro, galería, documentos...–. Lo característico en todas ellas es que las fuentes utilizadas son distintas a las habituales en los medios imperantes. E-leusis quiere preguntar lo que otros no preguntan, resaltar historias que otros no cuentan y llamar la atención sobre protagonistas de la realidad que otros no reflejan. Es por tanto una apuesta por apropiarse de Internet para dar voz a la realidad de las mujeres, vista, sentida y expresada por éstas.

Las *Ágoras* –que comprenden salud, asesoría jurídica, empleo, cine/multimedia y comunicación– son cada una de ellas un repertorio de servicios, documentación, espacios de intercambio y noticias de actualidad. Podemos encontrar e intercambiar en estas plazas (por las que pasear) problemas, publicaciones, consultas, opiniones, propuestas, recomendaciones...

E-leusis no descuida la parte creativa y lúdica de la vida, combina la seriedad y el rigor con la difusión del trabajo de las mujeres en el cine, el teatro y las artes plásticas. Nos invi-

ta también a jugar, haciéndonos pensar y indagar sobre curiosidades, y nos cuentan sobre hombres que gustan. En este último rincón solemos encontrar propuestas de varones que se están cuestionando de alguna manera el modelo masculino y se están pronunciando sobre la necesidad de cambio.

La página incluye una agenda de actos, encuentros, convocatorias, eventos y un boletín al que, si lo deseamos, podemos suscribirnos.

En su vertiente de empresa, guiada por criterios de cooperación y horizontalidad, el equipo de E-leusis nos informa de los servicios profesionales que ofrece en el campo de la comunicación, la información y la formación y nos cuenta experiencias positivas de formación y capacitación en nuevas tecnologías de la información y la comunicación.

María Angustias Bertomeu, Concha Colomer, Itziar Elizondo, Encarna Franco y Belén Hernández son quienes conforman el equipo. Para quienes deseen más información pueden solicitarla a través del siguiente e-mail: [info@e-leusis.net](mailto:info@e-leusis.net). 

Rebeca Torada es miembro de la redacción de la revista *Por Experiencia*, editada por el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS) de Comisiones Obreras.

PUBLICIDAD



Ginecología y Obstetricia

Abortos (hasta 22 semanas)  
Ligaduras y vasectomías

Cirugía general,  
estética y plástica

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

# Construyendo alianzas

Tener en cuenta los derechos de las trabajadoras en los procesos de reformas normativas es lo que reclama la Red de Mujeres Sindicalistas de México. Para abordar el tema celebraron su tercer seminario internacional. En él estuvo Esmeralda Sanz y en el siguiente artículo nos cuenta cómo fue.

Esmeralda Sanz

**El pasado** mes de septiembre, la Red de Mujeres Sindicalistas de México y el Centro de Investigación Laboral y Asesoría Sindical (CILAS) organizaron en la capital azteca su tercer seminario internacional, titulado en esta ocasión *Las reformas a la ley laboral y las demandas de las trabajadoras*.

Al seminario acudieron representantes sindicales y académicas de Perú, Argentina, Bolivia, Italia y España; y más de cien mexicanas: trabajadoras, representantes sindicales e integrantes de diversas organizaciones sociales y civiles involucradas en cuestiones legislativas que favorezcan a las mujeres. La participación, rica y diversa, permitió un debate muy amplio en relación a las pugnas sindicales por los derechos de las trabajadoras en procesos similares de reformas normativas.

Dos eran los objetivos que se perseguían. Por un lado, profundizar en el análisis de la situación de las mujeres en el mundo del trabajo y, por otro, buscar cauces para incorporar sus propuestas de reforma a la agenda de la lucha sindical.

La anunciada reforma de la Ley Federal del Trabajo (LFT) (1), normativa mexicana básica en materia laboral y equivalente al Estatuto de los Trabajadores en nuestro ordenamiento, ha constituido durante los últimos años el

centro de debate y formulación de propuestas tanto de partidos políticos como de organizaciones sindicales, cámaras patronales y profesionales del derecho, entre otros colectivos.

En este contexto, mujeres procedentes del ámbito sindical, académico y de diversas organizaciones sociales y civiles integraron el denomi-



**“La incursión de las mexicanas al mercado de trabajo se ha producido a través de las actividades más descualificadas y más desconsideradas socialmente hablando y de las modalidades contractuales más endeble y precarias”.**

nado “Grupo de trabajo sobre normatividad laboral con perspectiva de género” con el objeto de elaborar una propuesta de reforma laboral impregnada por un enfoque transversal de género que posibilite la ciudadanía plena de las mexicanas.

## Descualificadas y precarias

Lo cierto es que la incursión de las mexicanas al mercado de trabajo se ha producido a través de las actividades más descualificadas y peor

consideradas socialmente hablando (trabajo a domicilio; empleadas del hogar; empresas familiares, industria de la maquila...); de las modalidades contractuales más endeble y precarias (por horas, temporales o a tiempo parcial); y teniendo, además, que asumir en exclusividad las responsabilidades familiares y domésticas.

Las evidentes limitaciones que estas mujeres tienen para competir en el mercado laboral en un plano de igualdad frente a los hombres, pueden ser en buena medida agravadas por una reforma legislativa que, no podemos olvidarlo, se enmarca en un

modelo neoliberal de globalización de la economía. Los cambios observados a nivel mundial se caracterizan por la flexibilización de los procesos y de las relaciones laborales, la desregulación del marco jurídico y procesal, las reformas a la seguridad social y los gravámenes a las prestaciones sociales. Tendencias que están teniendo profundas implicaciones en los usos y organización del trabajo y que no contribuyen, precisamente, a mejorar la situación de los trabajadores y trabajadoras más desprotegidas.

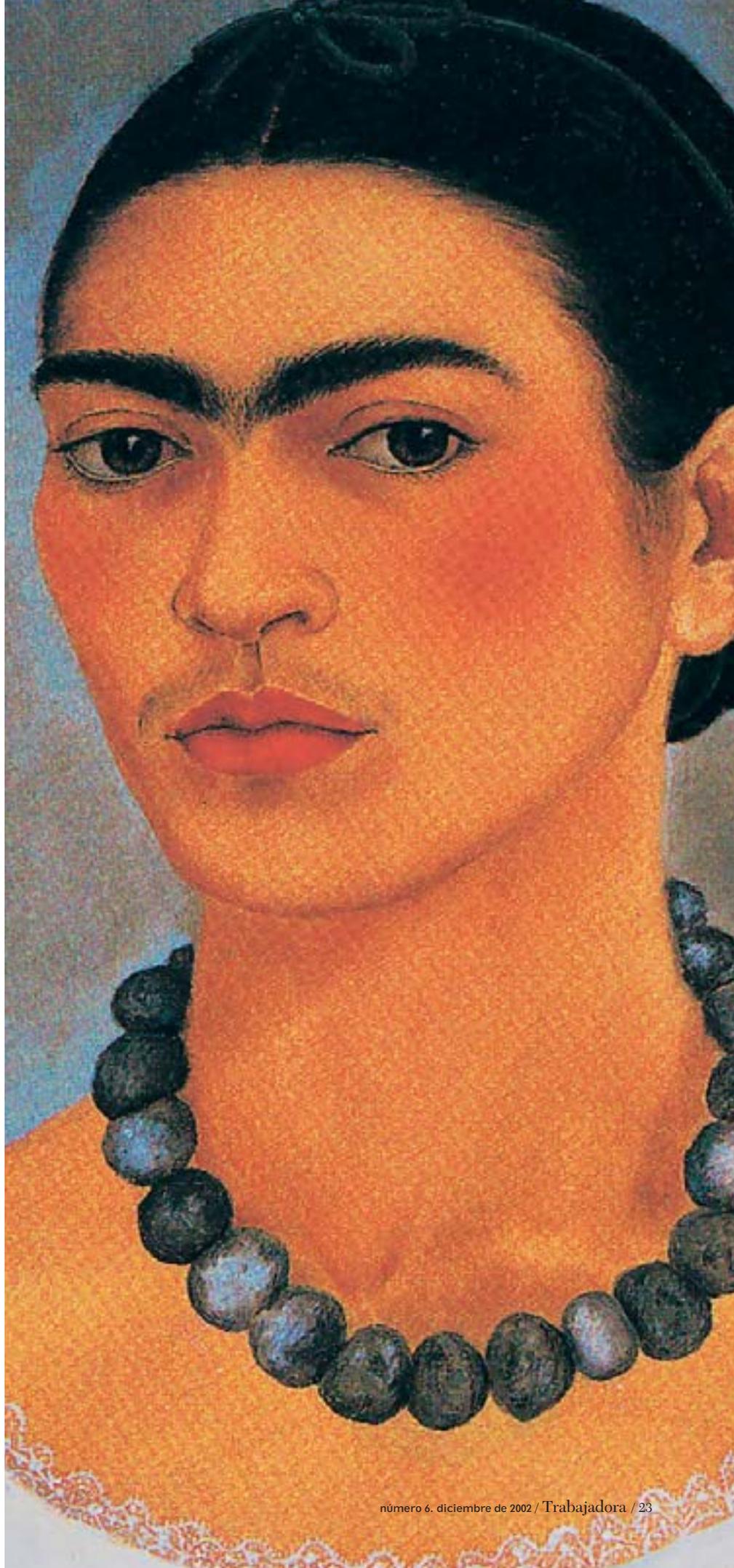
*“Vender limones en una esquina de la calle significa estar plenamente empleada”*, estas palabras de Lourdes Montero, representante del CEDLA de Bolivia, ilustran la enorme distancia existente entre las trabajadoras latinoamericanas y las europeas en relación a las condiciones de trabajo y, sobre todo, a los niveles de protección social. Y, sin embargo, resulta sorprendente que -salvando las diferencias producidas por tan diferentes niveles de desarrollo económico- para las trabajadoras de todos los países mencionados subyazca una situación común. Situación caracterizada por una fuerte segregación ocupacional, la infrarrepresentación de las mujeres en los niveles más altos de la jerarquía profesional y las discriminaciones por género en el acceso al trabajo, la promoción y, sobre todo, la remuneración.

*“Los sindicatos no tienen voz y las mujeres somos invisibles”* esta frase pronunciada por Martha Ojeda, miembro de la Coalición Pro Justicia en las Maquiladoras, nos da una idea de las dificultades a las que este colectivo tendrá que hacer frente para conseguir que su propuesta llegue a ser escuchada, en un país con un movimiento sindical totalmente desmembrado y en el que las mujeres con cargos sindicales son la auténtica excepción. Como propuesta básica para vencer las indudables resistencias que van a encontrar en esta lucha, se apuntaba la necesidad de *“trabajar construyendo alianzas con las compañeras sindicalistas, de los partidos políticos, de las asociaciones de mujeres...”* la unión, en definitiva, de todas. **T**

Esmeralda Sanz es socióloga y adjunta a la Secretaría Confederal de la Mujer de CC.OO.

(1) La Ley Federal del Trabajo fue promulgada en 1931, año en que las mexicanas no eran consideradas ciudadanas de pleno derecho: no podían votar ni ser electas para ocupar responsabilidades políticas. Esto, unido a su escasa presencia en el mercado de trabajo en aquellos años, explica que fueran consideradas como meros sujetos reproductores a los que únicamente había que proteger de trabajos pesados y peligrosos. Por fin, en 1974 la Constitución mexicana declaró la igualdad jurídica entre hombres y mujeres.

Autoretrato con collar (1933), óleo de Frida Kahlo.



por el mundo

# Políticas eficaces

Rita Moreno

**LA CONFEDERACIÓN** Europea de Sindicatos (CES) aprobaba, en el Congreso celebrado en Helsinki (Finlandia) en el año 1999, un Plan de Igualdad que detallaba tres metas fundamentales: la representación proporcional de las mujeres en las estructuras sindicales de toma de decisiones relevantes; la lucha contra la discriminación de salarios hacia las mujeres y la incorporación de las cuestiones de género en el conjunto de las políticas y actividades de los diferentes sindicatos que conforman la CES<sup>(1)</sup>.

En los últimos meses, el Comité de Mujeres de la CES está evaluando el Plan de Helsinki. De los resultados obtenidos, saldrán nuevas propuestas de actuación que se presentarán en el próximo Congreso. Praga es la ciudad elegida para su celebración y mayo de 2003 la fecha.

Para facilitar la tarea de la evaluación y para ajustarse a la realidad de la manera más fiable posible, la mayoría de los sindicatos afiliados a la CES han respondido a una extensa encuesta. Los resultados de la misma permitirán conocer, en breve, cuáles han sido las iniciativas desarrolla-

das en cada uno de los países e indicarán asimismo los avances y, en algunos casos, retrocesos o estancamientos.

Algunos de los programas de actuación desarrollados han ido encaminados a concienciar sobre temas como la distinta retribución entre hombres y mujeres por trabajos de igual valor o el papel de las mujeres a la hora de tomar decisiones en las estructuras sindicales y en los comités de empresa europeos.

El Comité de Mujeres analizó, en su última reunión celebrada en el mes de octubre, cómo se están desarrollando estas iniciativas. Se prevé que en diciembre estén las conclusiones que ilustrarán las reflexiones y las propuestas en el Congreso de Praga.

Por lo conocido hasta la fecha, se sabe que los avances obtenidos conviven con las dificultades y los retrocesos. Un ejemplo, muchos grupos de trabajo no contemplan la especificidad de las mujeres. Otro ejemplo la presencia de mujeres sigue siendo escasa tanto en los espacios de dirección de la CES como en la representación de sindicatos nacionales en congresos, conferencias, seminarios y actividades en general convocadas por la CES.

A las dificultades que encuentran las mujeres para participar en las actividades sindicales en sus propios países, se suman, como un plus negativo, las que existen para participar en un ámbito supranacional. Nada sorprendente

## En el mundo de las finanzas

Laura Pinyol

**A FINALES** del mes de agosto, se celebró en Río de Janeiro (Brasil) la I Conferencia Mundial de Union Network International (UNI) de Finanzas, a la que asistieron 84 organizaciones sindicales del sector financiero en representación de 55 países de todo el mundo, entre ellas Comisiones Obreras.

Uno de los puntos tratados fue el de la desigualdad salarial entre hombres y mujeres en el sector financiero. Para trabajar sobre ello, se presentó un informe que retrataba la situación mundial en cuanto a problemas, recomendaciones, estrategias...

En la sesión plenaria se aprobaron diez recomendaciones para ac-

tuar en esta materia. La primera de ellas dice así: *“Los sindicatos velarán para que los empleadores ofrezcan capacitación y planificación de la carrera profesional de las mujeres haciendo compatibles el tiempo de trabajo con la vida privada”*.

La cultura de trabajo masculina, presente en todos los sectores pero especialmente en el financiero, fue otro de los problemas que se acometieron; se propuso, por ejemplo, que sean los sindicatos quienes avancen en los cambios culturales y en combatir los comportamientos sexistas. Y que para ello cuenten con los grupos de mujeres y ONG's que vienen trabajando desde hace años en estas cuestiones.

Los sindicatos asistentes se comprometieron, por un lado, a recabar la información suficiente sobre salarios, segregación, formación, desarrollo y composición de las plantillas para conocer exactamente cuál es la evolución, en positivo o en negativo, de la discriminación en las distintas empresas. Por otro lado, se comprometieron a formarse en negociaciones sobre igualdad de oportunidades y salarial.

Con la evaluación de los datos obtenidos, los sindicatos tratarán de corregir la desvalorización del trabajo femenino. De hecho ya existen distintos sistemas para hacerlo. Por ejemplo, el Centro Europeo de la Formación Profesional (CEDEFOP) está desarrollando un sistema que valida las calificaciones salariales no verificadas por las empresas.

Se propuso asimismo en la Conferencia la posibilidad de distin-

por otro lado, pero que obliga a poner en marcha iniciativas que modifiquen esta situación. Son cada vez más los sindicatos que exigen una representación proporcional de hombres y mujeres en sus estructuras y actividades. Desde la CES se debería caminar en el mismo sentido.

Las situaciones específicas de las mujeres deberían ser también tenidas en cuenta tanto en las políticas como en las iniciativas sindicales. Así, la CES debería asumir, tal y como ya han hecho algunas instituciones europeas, la conocida como *mainstream gender* (o políticas de género) como tema principal. Y debería aplicarla en algunas de las políticas más importantes y de mayor significado para los sindicatos, como es la política de empleo de la Unión Europea (gracias al impulso de la Dirección General de Empleo y Asuntos Sociales).

El Congreso de Praga de mayo de 2003 de la CES ha de reafirmar el compromiso sindical con la eliminación de toda forma de discriminación de las trabajadoras en el ámbito laboral y con el impulso de iniciativas que favorezcan el equilibrio entre sexos en las organizaciones sindicales. **T**

Rita Moreno es la secretaria confederal de la Mujer de Comisiones Obreras.

(1) La Confederación Europea de Sindicatos (CES) se fundó en 1973 y está constituida por 74 sindicatos pertenecientes a 34 países europeos y por 11 federaciones. En total representa los intereses de más de 60 millones de mujeres y hombres afiliados. Para quienes quieran conocer más pueden consultar a través de Internet en <http://www.etuc.org/equalpay>.

guir la actuación de aquellos directores o departamentos de empresas que introduzcan prácticas que ayuden a acortar distancias salariales entre hombres y mujeres.

El hecho de que fuera un punto importante dentro del orden del día de la Conferencia es de por sí un avance que sin duda contribuye a incentivar el trabajo sindical a favor de la consecución de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, tanto en los sindicatos como en las empresas. **T**



Laura Pinyol es la responsable de la Secretaría de la Mujer de la Federación de Servicios Financieros y Administrativos (COMFIA) de Comisiones Obreras.

# clínica dator

Tú decides

**ABORTO LEGAL  
HASTA 22 SEMANAS**

**1ª CLÍNICA AUTORIZADA EN  
EL ESTADO ESPAÑOL**

- I.V.E.
- ABORTOS DE BAJO Y ALTO RIESGO
- PÍLDORA ABORTIVA
- LIGADURA DE TROMPAS
- ANESTESIA LOCAL Y GENERAL
- VASECTOMÍA
- FRENILLO
- FIMOSIS
- OTRAS CIRUGÍAS
- PRUEBAS DE PATERNIDAD



**SERVICIO DE URGENCIAS  
24 HORAS**

**91 571 27 00**

# ¿Ha pegado Vd. alguna vez a su mujer con “causa justificada”?

Los medios de comunicación también tienen una ardua tarea por delante en relación con la violencia sexista. El uso del lenguaje y la manera de informar trascienden a toda la sociedad.

Carmen Briz

Cartel de la Red de Organizaciones Feministas contra la Violencia de Género.



**BAJO** el título *Noticias con lazo blanco. Manual para periodistas sobre la violencia doméstica*, la Unió de Periodistes Valencians ha puesto en circulación un material interesante para quiénes se dedican a la tarea de informar. No es el primero, antes hubo alguna experiencia similar en Andalucía, Madrid y Cataluña. Pero todos siguen siendo imprescindibles para tratar de conseguir la mejor información sobre las situaciones de malos tratos y agresiones que están sufriendo muchas mujeres en nuestro país. O tal y como expresa la Unión de Periodistes Valencians era necesario: “Poner un lazo blanco también a las noticias”.

**“Los artículos, noticias y reportajes deberían extenderse a la cotidianeidad de la violencia, de manera que consigamos convertir lo ‘cotidiano’ en lo ‘excepcional’, en lo que ‘no debería ocurrir nunca’”.**

El manual llama la atención por ejemplo en el sentido de no utilizar expresiones que connoten “privacidad” en caso de agresión, malos tratos o asesinato; por ejemplo desterrando el uso de la expresión comúnmente aceptada de “violencia do-

méstica”: “Ya no hay excusa ni pretexto para seguir aludiendo, en las informaciones sobre los malos tratos, al componente “privado” en el que generalmente se producen o a ‘los celos, el amor o la pasión’ como causa de los malos tratos”. La violencia contra una mujer es un atentado contra su libertad, y eso no es un asunto privado, es la violación de un derecho humano fundamental.

Otra de las recomendaciones que se hacen es la del uso correcto o exacto del lenguaje. Hace unos años era aún peor; y los asesinatos a mujeres venían precedidos, en los medios de comunicación, de calificativos del estilo “crimen pasional”, “ataque de celos”, “riña

matrimonial”, “discusión conyugal”, “disputa matrimonial”... expresiones todas ellas neutrales y que implican tanto al agresor como a la agredida, como si la responsabilidad de lo sucedido pudiese repartirse entre ambos. Se huía además de las expresiones

“malos tratos”, “violencia machista”...

Hoy día sería impensable que un presentador de televisión hiciese la siguiente pregunta a un invitado a su programa: “¿Ha pegado Vd. alguna vez a su mujer con ‘causa justificada’?”<sup>(1)</sup> o que un periódico titulase una información de la siguiente forma: “Aún no se conoce la causa del asesinato, aunque se baraja un posible móvil sexual” o de éste otro: “Un policía mata a tiros a su mujer durante una pelea sentimental”<sup>(2)</sup>.

## De términos y conceptos

El martes 14 de noviembre en *Madrid Directo*, programa informativo de la cadena autonómica TeleMadrid, presentado por Inmaculada Galván, y en una despedida (o “salidilla” entre los profesionales de la comunicación) de un reportaje sobre los malos tratos a mujeres, asegura: “Ya lo saben, en estos momentos, quizá alguien que está cerca de Vd. puede estar siendo agredido: su vecino, su compañero de trabajo, etc...”. No es así. Lo que saben los espectadores o lo que deberían saber es que en estos momentos quizá alguien puede estar siendo “agredi-

**25 de Noviembre: Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra la Mujer.**

da” (en femenino): nuestra vecina, nuestra compañera de trabajo, etc... Porque la violencia sexista se ceba con las mujeres, no contra nuestros vecinos o compañeros de trabajo masculinos.

Existe hoy día toda una polémica, incluso dentro de los grupos feministas, sobre el uso de expresiones que reflejen el problema de los malos tratos. Probablemente todos y cada uno de ellos tengan sus ventajas e inconvenientes, pero indudablemente hay algunas que nos acercarán mejor a la realidad que otras. Por ejemplo se intenta romper la privacidad no utilizando “violencia doméstica” o se intenta no abusar de “violencia de género” (en donde hombres y mujeres no están explícitamente representados, o como defienden algunas: “violencia de género masculina”), “violencia contra las mujeres”, “violencia machista” o “violencia sexista”... fueron los primeros términos utilizados desde el movimiento feminista. Otra expresión, también rodeada de polémica, viene utilizándose desde hace relativamente menos tiempo, el de “terrorismo doméstico” o “terrorismo familiar”. *El País* en su *Libro de estilo* aboga por los términos “machista”, “sexista” o “violencia de los hombres” y destierra el de “violencia de género”, aduciendo distintas razones. Algunas tienen tan sólo que ver con la traducción literal del término inglés “gender” (género) <sup>(3)</sup>.

En los años 90, en las informaciones sobre violencia sexista, lo general era que el crimen se describía como “algo inexplicable”; la víctima quedaba en un segundo plano (o en un primero, justo al lado del agresor para explicarnos que no tenía antecedentes penales, lo cuál era mucho peor; de nuevo se juzgaba a la víctima); en la reconstrucción de los hechos no aparecía la violencia masculina como uno de los motivos principales de las agresiones mortales.

## Sufrimiento continuo

Todo esto ha cambiado muchísimo. En las actuales informaciones sobre casos de violencia contra las mujeres la sensibilidad ha variado enormemente. Sin embargo, aún hoy sigue siendo necesario que se informe no sólo de aquéllos casos que conlleven la muerte de la víctima o lo que es lo mismo esperar a que los malos tratos continuados se hagan públicos sólo cuando la víctima ha muerto a consecuencia de ellos. Los artículos, noticias y reportajes deberían extenderse a la cotidianeidad de la violencia, de manera que consigamos convertir lo “cotidiano” en lo “excepcional”, en lo que “no debería ocurrir nunca”. Porque sino continuaremos describiendo las acciones agresoras, el método de matar, pero obviaremos el sufrimiento continuo de la víctima.

Se aboga en definitiva por un talante y sensibilidad exquisita cuando se aborde el tema de los malos tratos: *“Hoy sabemos por qué se producen, quiénes son los agresores y quiénes las víctimas, cuáles son las circunstancias que les rodean y cuál es el alcance y la magnitud del problema”*. En definitiva se pueden contestar a algunos porqués de la violencia sexista en nuestra sociedad y responder adecuadamente a las cinco famosas preguntas del periodismo (qué, quién, dónde, cuándo, cómo). Al fin y al cabo el “qué”, el preguntarse por lo que sucede a nuestro alrededor,

las mujeres (¿se está haciendo todo lo posible desde las instituciones? ¿se está escuchando a las organizaciones de mujeres? ¿se está invirtiendo realmente en recursos que permitan escapar a estas mujeres del problema de la violencia?), y no tanto como un hecho aislado que le ha ocurrido a nuestra vecina del piso de arriba.

Evitar en la medida de lo posible y siempre que se pueda dar los nombres y los apellidos completos de las mujeres agredidas ayudará a proteger su intimidad y éstas nos lo agradecerán. Hay periodistas (entre las que me encuentro) que huyen de calificar siempre e invariablemente como “víctimas” a estas mujeres. De alguna manera esta definición les quita el poder y la fuerza que tienen para enfrentarse “todos los días” a una situación de malos tratos.

Definir o calificar a una señora de “víctima” cuando está denunciando ante los medios de comunicación —y en televisión esto es muy común— que ha sido maltratada, parece demasiado frívolo. Pienso, al contrario, que se necesita mucho poder y mucha valentía para contarlo públicamente. A veces el sustantivo “víctima” cae como una losa estigmatizando a todas y cada una de estas mujeres y creo que hay que huir, en la medida de lo posible, de ello.

Escuchar a aquellas que denuncian ante un medio de comunicación y transmitirles nuestro apoyo, evitan-

**“Habría que exigir un mínimo de ética periodística a las empresas, que finalmente son quienes dirigen y deciden la difusión de unos u otros contenidos”.**

nos ayuda —tanto a los y las periodistas como al común de los mortales— a comprender y cambiar nuestro mundo. De este modo además la agresión a una mujer se entenderá en un contexto de sociedad machista y sexista —la nuestra— en donde aún no ha sido posible erradicar la violencia contra

do realizar preguntas “supuestamente obvias” o “necesarias”, del tipo: *“¿Cómo es posible que aguante esa situación durante tantos años?”*, que viene a ser como afirmar ante la audiencia: “Vd. fue tonta o estúpida por mantenerla”, o “Vd. parece masoquista” o ese matiz incluso de ca-

**Infórmate y asiste este día y todos los días del año a las manifestaciones, concentraciones o actividades que se realicen en tu pueblo o ciudad contra la violencia sexista. Es un consejo de la Secretaría Confederal de la Mujer de Comisiones Obreras.**

rácter “clasista” que viene a dar por supuesto que las mujeres inteligentes y profesionales esto no lo aguantan... y que lleva a que efectivamente sea más difícil para estas últimas dar el paso de denunciar y pasar a engrosar el listado de “víctimas de la violencia” o “maltratadas”.

La alternativa pasa por hablar también de la valentía de quienes denunciaron y finalmente superaron el problema. Son además, éstos, ejemplos positivos los que ayudan y no paralizan al resto de mujeres que se encuentran en situaciones similares y que no ven ningún amago de luz al final del túnel. Hay que procurar informar siendo lo más fiel posible a la realidad; y al lado de noticias que comuniquen que las agresiones aumentan año a año los y las periodistas deben (“deber”, en el sentido moral de la palabra) transmitir que aumentan porque también aumentaron el número de denuncias.

### Contextualizar la información

Dice el manual elaborado por la Unió de Periodistes Valencians: “*Toda noticia de malos tratos (...) no debe recrearse en el morbo ni en el victimismo*”. El morbo, junto al amarillismo o sensacionalismo, es el otro gran enemigo de este tipo de informaciones. Y aquí la responsabilidad no hay que buscarla solamente en las y los periodistas sino también en las empresas mediáticas, que tras el “gran argumento” de los gustos de las audiencias esconden a menudo una actitud absolutamente hipócrita, donde lo que importa no es la denuncia de lo ocurrido sino la ganancia económica.

Es decir, que además de elaborar manuales dirigidos al personal de la redacción de un periódico, una revista, una emisora, una cadena televisiva o de una agencia de noticias, habría que exigir un mínimo de ética perio-

dística a las empresas, que finalmente son quienes dirigen y deciden la difusión de unos u otros contenidos.

Se pueden además adivinar algunas cosas imprescindibles sobre la vida de la maltratadas que ayuden a situar la noticia. Por ejemplo, resaltando –si fuera el caso- la existencia reiterada no sólo de malos tratos físicos, sino también psíquicos; o informar de las situaciones de miedo, pánico y terror vividas por estas mujeres que tienen únicamente por testigos las paredes de sus casas y una indoma-

ble sensación de “vergüenza” por lo ocurrido y de “culpabilidad” por no haber mantenido en pie un hogar o una familia; o por haber tenido que denunciar a un señor con el que un día se casaron o emprendieron una nueva vida y con el que han compartido algunos buenos momentos y en algunos casos la experiencia de ser madre.

Es más común también en nuestros días que los medios de comunicación (televisión, prensa y radio) presten mayor atención a aquellas sentencias contrarias al sentido común o con un carácter decididamente machista. Así, muchas de ellas son presentadas como “escandalosas” o “indignas”, y presentarlas así hace mucho bien a las mujeres agredidas o maltratadas o bien a aquéllas que aún no se atrevieron a dar el paso de acudir a la Justicia para terminar con su problema.

El tiempo, ese canalla que suele perseguir sin respiro a los profesionales y las profesionales del periodismo, suele gastar malas pasadas. Y es imprescindible recordar que, sobre

todo en este tipo de noticias vinculadas a la violencia contra las mujeres el cuidado ha de ser exquisito. Se puede vencer al tiempo y dedicar parte de nuestro esfuerzo en encontrar otras fuentes de información que no sean la Policía o ese vecino desinformado pero dispuesto a decir bobadas con tal de “salir en televisión”.

Contextualizar la información y que una situación de malos tratos o de violencia no aparezca como una noticia aislada, sino como un gran problema social que nos compete a todos, es importante.

También lo es el entrevistar a personas que nos ayuden a conseguir que esta “relación” sea lo más eficaz posible. Las feministas conocen muy bien de qué se trata y muchas de ellas son profesionales absolutamente cualificadas (psicólogas, sociólogas, psiquiatras, trabajadoras sociales, médicas, abogadas) para hacer declaraciones ajustadas a la realidad de este fenómeno. Asimismo es interesante, tal y como citan muchas organizaciones de mujeres que se dé información siempre sobre qué hacer en caso de situaciones de violencia, de tal manera que una noticia sobre malos tratos se convierta además de en denuncia, en soporte y herramienta para que otras mujeres denuncien: teléfonos de 24 horas, comisarías, centros de acogida, servicios municipales... **T**

- (1) Presentador del programa de Tele 5 *Su media naranja*. El programa se emitió en noviembre de 1994.
- (2) ¿Qué querrían decir ambos periodistas con las expresiones “móvil sexual” y “pelea sentimental”? El primer titular fue publicado en 1994 en el ya desaparecido periódico de tirada nacional *Diario 16*. El segundo por el también desaparecido *El Independiente*, el 2 de marzo de 1991.
- (3) *Sexo... siempre que sea posible*, artículo de Camilo Valdecantos, defensor del lector de *El País*, publicado el 22 de septiembre de 2002.

guía para no perderse

## Libros / El mundo de ayer

*El mundo de ayer. Memorias de un europeo*, de Stefan Zweig. Barcelona 2001: Editorial El Acantilado. Traducción de J. Fontcuberta y A. Orzeszek.

Armando Bogónez

**Stephan** Zweig, ensayista, biógrafo y escritor nacido hacia finales del siglo XIX en una familia de la alta burguesía vienesa, fue sobre todo un hombre ilustrado. Un humanista y pacifista convencido hasta el punto de manifestar su rechazo al espíritu bélico de un tiempo que culminó en dos guerras mundiales. En *El mundo de ayer* vierte sus recuerdos de una época crucial en la historia de Europa. Viajero incansable y curioso recorre media Europa y viaja hasta Indochina, la India y América, para establecerse finalmente en Londres huyendo de la implantación de los nazis en su Austria natal.

Entre otros testimonios que nos ofrece el libro, Zweig relata como, con ocasión del viaje que hace a la India, colonia británica entonces, es testigo del rechazo y aislamiento a que se ven sometidas dos jóvenes por los pasajeros del barco, por el hecho de ser mestizas "...Por primera vez fui testigo de la peste de la obsesión por la pureza de la raza, que ha sido más funesta para nuestro siglo que la verdadera peste de siglos anteriores". Con este mismo espíritu crítico y lúcido mira a su alrededor y disecciona una sociedad, la sociedad de aquél principio de siglo, que sale de su plácido acomodamiento burgués para enfrentarse a convulsiones sin precedentes.

Este libro de memorias es sin duda un regalo por muy diversos motivos, pero sobre todo sorprende por su visión crítica, irreprochable, acerca del papel asignado a la mujer en aquellos albores del siglo XX. En uno de sus capítulos se puede leer..."Se exageraba la importancia del llamado sexo fuerte frente al débil también en la actitud que se les exigía: el hombre enérgico, caballeroso y agresivo; la mujer tímida, pudorosa y defensiva; cazador y presa, en vez de una relación de igual a igual."

Esta realidad que Zweig denuncia en sus memorias, de la que ha transcurrido ya un siglo, puede resultar sorprendente y hasta chocante para muchos ciudadanos de la Europa de hoy, para los jóvenes sobre todo. Para quienes las leemos desde esta España nuestra del siglo XXI, en la que aún algunos siguen reclamando a la "mujer-mujer", o en la que la violencia contra las mujeres es una constante terrible y desesperanzadora, puede aún ser más sorprendente porque están escritas en 1940. Quizá eso explique por qué estamos como estamos. **T**

Armando Bogónez es adjunto en la Secretaría Confederal de Formación de Comisiones Obreras.

## Música / Pa' mi genio

*Pa' mi genio*, de Carmen París. 2002: Warner Music Spain.

Gema Torres

*Pa' mi genio* bien podría ser el título de un disco clásico de copla española, pero no es eso, aunque tampoco lo contrario. Hay en él ritmos flamencos, orientales, tango rioplatense, ritmos caribeños, pop (y creo que hasta *rap*...), eclecticismo, fusión o alta cocina... y jota aragonesa "reivindicada".

Porque Carmen París, nacida en Tarragona, es de origen aragonés. Las referencias biográficas señalan la influencia de su padre, de Samper de Calanda, en su afición a la música, su sólida formación musical (solfeo, armonía, piano, canto, violonchelo, guitarra), y una experiencia artística en la que ha "tocado todos los palos", como teclista, cantante-solista, intérprete de cabaré-teatro, en colaboración con artistas y músicos de todos los registros: rock, folclore, música latinoamericana, flamenco, etc...

Dice Carmen París que se ha reconciliado en su primer disco en solitario con sus "orígenes musicales", las jotas que de niña aprendió de su padre. En una de esas jotas renovadas (en el tema *Porque quiero*) escuchamos: "No tiréis piedras, cobardes, que el tirar es cobardía, me pongo a cantar la jota porque la guitarra es mía.". Y puede leerse como declaración de intenciones, porque es éste un disco valiente y original, en el que quizá lo más sorprendente es la libertad con que se tratan los temas populares que lo inspiran. Libertad desde una evidente pasión y aprecio por estilos musicales tan aparentemente alejados de la jota, a través de los cuales esos versos populares, con los que Carmen París juega, con ironía y cariño, se actualizan.

Cocina musical con un sabroso resultado, los subtítulos de los temas sugieren eso, una "cocina mestiza", en la que cada canción está compuesta con ingredientes de muy diverso origen, tal y como subtítulo en sus temas: *ensoñación arábigo-caribeña por tangos*, *inspiración arábigo-sefardí por tangos de ambas orillas sobre la melodía de la jota de Argel* o *mixtura de aroma oriental e ibérico sobre tangos "tumbaos"...*

Un disco que se percibe hecho con ilusión, con mucha verdad, quizá porque como dice Carmen París en otro de los versos de *Porque quiero*: "Aunque quisiera engañaros no me sale la mentira".

Más que recomendable, vale la pena escuchar esta voz y este nuevo "concepto musical" y disfrutar del disco. Chano Domínguez y Javier Ruibal son dos de los músicos a los que Carmen París les muestra su agradecimiento. Chano Domínguez ha colaborado en una segunda versión de *Pa' mi genio*. **T**

Gema Torres es adjunta en la Secretaría Confederal de Formación de Comisiones Obreras.



## Cine / Quiero ser como Beckham

*Quiero ser como Beckham*. Dirección: Gurinder Chadha. Guión: G. Bindra, P. Mayeda y G. Chadha. Reparto: Parminder Nagra, Keira Knightley y Jonathan Rhys. Nacionalidad: británico-alemana. Año de producción: 2002.

David Perejil

**Tienes** casi dieciocho años y desde que recuerdas no has hecho otra cosa que darle patadas a un balón en el parque, junto con tus amigos. Soñando en dejar sentados a los defensas en el suelo, con elegancia, como lo hace David Beckham, el jugador del Manchester United. De repente te llega una propuesta para jugar en un equipo íde esos de verdad! Pero no puede ser, porque la protagonista de todo este asunto es una chica. ¿Pero no estamos ya en el siglo XXI? Pues sí, pero para las familias de las chicas protagonistas de *Quiero ser como Beckham* ese no es el futuro que cabría esperar para sus hijas. Salir de compras, aprender a cocinar o buscarse novio es lo que estas madres desearían para sus hijas, y todo esto claro sin consultárselo a ellas. Pues sí, otra vez los interminables temas del sexismo y lo prohibido –o al menos no aceptado abiertamente para las chicas– y de las difíciles relaciones intergeneracionales.

Y encima la cosa se complica, porque una de las protagonistas de nuestra historia es de origen indio. ¿Se complica más que para las chicas inglesas? Sí, pero de otra manera, porque lo que nos demuestra la película es que las diferencias en las expectativas para una chica no son sustanciales entre las protagonistas, inglesa e india, de esta comedia. Cambian eso sí el modo de abordarlas, de entenderlas, de lucharlas de cara a los padres. Y es que estamos hablando de diferentes culturas, pero sólo eso. Porque las protagonistas de la película provienen del mismo mundo juvenil, con ideas y valores que, por suerte, algo han evolucionado con respecto a la generación de sus padres. Quedan patentes en la película como siguen funcionando los estereotipos (las chicas que juegan al fútbol son todas lesbianas; ningún chico indio puede ser homosexual; la gente india es muy diferente a nosotros, los ingleses), sin pararse a mirar ciertos avances que se producen en la sociedad. Aunque estos avances tengan que suceder a costa de esconderse, pelearse y llorar a escondidas. Y aunque otras muchas veces no se consiga ningún paso adelante. **1**

David Perejil es periodista.



Las actrices Keira Knightley (Jules) y Parminder Nagra (Jess) en una secuencia de la película.

## Exposición / Sonia Delaunay

La exposición *Robert y Sonia Delaunay (1905-1941)* puede verse en el Museo Thyssen-Bornemisza de Madrid, hasta mediados del mes de enero de 2003.

Enrique Arce

**Sonia** Delaunay-Terk nació en la ciudad ucraniana de Gradisk en 1885 y falleció en París en 1979. Sin embargo, la exposición que puede verse en el Museo Thyssen-Bornemisza se queda algo “coja” ya que tan sólo abarca hasta la fecha de la muerte de su pareja sentimental y también pintor Robert Delaunay.

“[...] *La pasión por la pintura era nuestro lazo principal*” escribió Sonia Terk respecto a su relación amorosa con Robert Delaunay. Juntos investigan sobre los contrastes y las disonancias en el color y sobre la luz (ubicuidad, energía inagotable, inmaterialidad...).

Sonia se alejará de las telas teóricas de Kupka y Kandinsky, abriendo una vía en el arte moderno que reúne el orden y el lirismo, la geometría simple con la poesía y la vida, el color con la música. Además de las series de pinturas abstractas como *Contrastes simultáneos*, de 1912 o la serie de collages de 1914 inspirada en los neones de París, llevará el principio del “simultaneísmo” a las artes plásticas, la decoración y el diseño textil, esto es, a la vida cotidiana. Trabajos tipográficos, carteles a la acuarela, sombreros, vestidos, cubiertas e ilustraciones de libros, decoración de interiores, vestuario y decorados para ballets, incluso automóviles pintados, hacen de Sonia Delaunay-Terk una artista fundamental para el arte del siglo XX, adelantándose a muchos en la valoración de las llamadas artes aplicadas (una de las revoluciones del arte moderno) y en el uso de la abstracción en la decoración.

En la segunda década de siglo los Delaunay se establecen en Madrid y Sonia abre una boutique. Sus vanguardistas obras fueron ejemplo para artistas y escritores españoles y portugueses. Aquí proyectaría cubiertas para revistas, decoraría las casas de la aristocracia de Madrid, Bilbao y San Sebastián, diseñaría el vestuario y decorados para los ballets de Diaghilev...

Una de sus obras más significativas es la ilustración del largo poema de Blaise Cendrars *La prosa del transiberiano y de la pequeña Jehanne de Francia*, libro de dos metros que debía leerse de arriba abajo valiéndose de una escalera, que fue un intento de simultaneidad del texto y el contraste “simultáneo” de colores; hablamos de 1913. **1**

Enrique Arce es documentalista y experto en la obra de mujeres artistas.



*Vestidos simultáneos. Las tres mujeres* (1925). Óleo sobre lienzo (146 x 114 cms).

CC.OO., un sindicato de hombres y mujeres

## “Si la presencia de mujeres aumenta, el sindicato saldrá reforzado”

José Luis Sánchez tiene 32 años y es el miembro más joven de la Ejecutiva Confederal de Comisiones Obreras. Vive en Madrid aunque se queda con Toledo, su ciudad natal, a pesar de que no la visita tanto como le gustaría. Está a punto de licenciarse en Derecho, ama la lectura, el cine y el deporte y lleva “liado” en el sindicato desde que tenía 16 años y metió las narices en el movimiento estudiantil.



José Luis Sánchez fotografiado por Manoli Olmedo.

*¿Piensa que está equilibrada la representación sindical de mujeres y hombres?*

No. La organización esta haciendo un importante esfuerzo, gracias sobre todo a la labor de las secretarías de la Mujer, pero todavía nos quedan pasos importantes por dar, para que en los órganos de decisión exista un mayor número de mujeres.

*¿Opina que, en general, se está trabajando para hacer cada vez más partícipes a todas las mujeres (afiliadas, simpatizantes, delegadas, responsables) de las tareas del sindicato?*

Yo creo que en los últimos años hemos avanzado, pero aún tienen que reforzarse en las elecciones sindicales, con una mayor presencia de mujeres en nuestras candidaturas; en las campañas de afiliación, para aumentar el número de trabajadoras que deciden participar en Comisiones Obreras; y en los órganos de dirección para avanzar hacia una paridad más real.

*Como secretario confederal de Organización ¿cómo valora esta participación?*

Hemos incrementado de manera significativa en los últimos años el número de delegadas de Comisiones Obreras a pesar de las condiciones de desempleo y precariedad que sufren las mujeres en el mercado laboral. La

afiliación femenina es la que más ha crecido en términos porcentuales. En los órganos de dirección creo que tenemos un déficit que superar.

*¿Cree que las organizaciones tienen en cuenta en su trabajo cotidiano la cuestión de la transversalidad?*

Cada vez más. Desde la Confederación Sindical, por ejemplo, la transversalidad es una norma de obligado cumplimiento. Así se ha demostrado cuando se han abierto mesas de negociación en las que ha participado la Secretaría de la Mujer o cuando se han tomado decisiones sobre elecciones sindicales o afiliación... Creo que estos ejemplos deberían realizarse en todas las estructuras del sindicato.

*¿Destacaría alguna campaña puesta en marcha por alguna organización de Comisiones Obreras que haya sido “especialmente” sensible con la situación de las trabajadoras?*

**“La afiliación femenina es la que más ha crecido en términos porcentuales. En los órganos de dirección creo que tenemos un déficit que superar”.**

Destacaría las campañas realizadas sobre la igualdad en el trabajo y el principio de igual remuneración (entre hombres y mujeres) para trabajos de igual valor. También la que desarrolló la Comissió Obrera Nacional de Catalunya llamada *Ganar*

espacios. Destaco éstas, pero creo que cada vez existen más iniciativas.

*¿Qué es lo más valioso que le han enseñado las sindicalistas?*

Su compromiso con la organización y su unidad para conquistar nuevos espacios.

*¿Podría señalarme un comportamiento sexista o una discriminación que no soporte, que le revuelva especialmente las tripas?*

Cualquiera que suponga un menosprecio a lo que se piensa y se opina por el hecho de ser mujer. Me revuelve las tripas y algo más la violencia de género; la violencia de aquellos que tienen una actitud tan fascista que creen que una mujer no puede tener más opinión o libertad que la que ellos les concedan.

*Si desea añadir algo más...*

Sólo un mensaje de ánimo a todas las compañeras ante dos retos que son fundamentales para seguir avanzando en sus propuestas: las elecciones sindicales y la afiliación. Si en ambos casos, la presencia de mujeres aumenta, el sindicato saldrá reforzado. **T**

"Miradas que  
hablan, rostros  
que callan,  
gritos que rien,  
instantes mágicos  
de una realidad  
dura".

*Clara  
Echarren*



SUBVENCIONADA POR EL  
MINISTERIO DE TRABAJO  
Y ASUNTOS SOCIALES



Trabajadora 

SECRETARÍA CONFEDERAL DE LA MUJER DE CC.OO.

<http://www.ccoo.es/sindicato/mujer.html>

e-mail: [trabajadora@cco.es](mailto:trabajadora@cco.es)