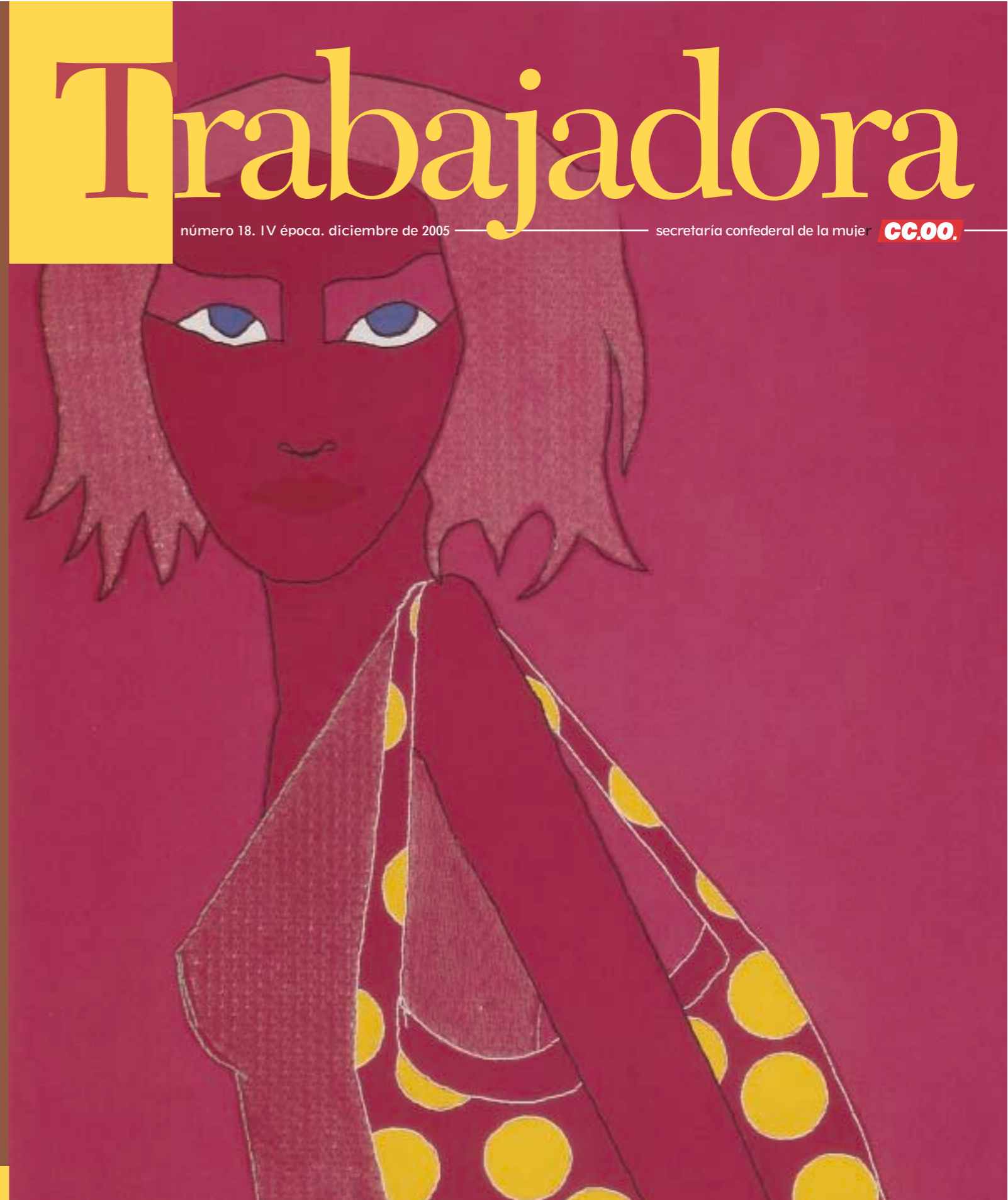


Trabajadora

número 18. IV época. diciembre de 2005

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



SUBVENCIONADA POR EL
MINISTERIO DE TRABAJO
Y ASUNTOS SOCIALES



Trabajadora 

SECRETARÍA CONFEDERAL DE LA MUJER DE CC.OO.

www.ccoo.es/mujeres/

e-mail: trabajadora@cco.es

informes / **Los tiempos de trabajo y la Ley Orgánica de Educación**
Entrevista a María Naredo, responsable del Equipo de Mujeres de A. I.
Feminicidio guatemalteco



Edita

Secretaría Confederal
de la Mujer de CC.OO.

Dirección Postal

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

Tfno: 917 028 095

Fax: 913 104 804

Correo electrónico: trabajadora@ccoo.es

Página web:

www.ccoo.es/sindicato/mujer.html

Dep. legal: M-41.009-1988

Responsable

Carmen Bravo Sueskun

Consejo de dirección y redacción

Amaia Otaegui (aotaegui@ccoo.es),

Carmen Bravo (carmen.bravo@ccoo.es),

Carmen Briz (cbriz@ccoo.es),

Fernando Lezcano ([flezcane@ccoo.es](mailto:flezcano@ccoo.es)),

Gregoria Cebrián (gcebrian@ccoo.es),

María Antonia Martínez

(mamartinez.fct@fct.ccoo.es),

María Jesús Vilches (mjvilches@escuela.ccoo.es),

Nuria Rico (nrico@ccoo.es),

Pilar Morales (pmorales@usmr.ccoo.es),

Rita Moreno (rmoreno@ccoo.es) y

Susana Brunel (sbrunel@ccoo.es).

Realización

Carmen Briz

Colaboradoras y colaboradores en este número

Eva Silván, Victoria Pumar;

Daniel Mesa, María Antonia Martos,

Carmen Heredero, Esther Muñoz,

Concha Jiménez, Belén Morales,

Maruja Sánchez, María Pazos, Victoria Quivén,

Javier Sáez y Ramona Parra.

Fotografías en este número

Elena Acosta, Álvaro Pulido, Fran Lorente,

Carlos Capa y Manoli Olmedo.

Tirada

35.300 ejemplares

Diseño y fotomecánica

IO sistemas de comunicación

Imprime

Mateu Press, S.A.

Distribución

Marisa Jubriás

Tfno: 917 028 095

Correo electrónico: mujeres@ccoo.es

IMPRESO EN PAPEL RECICLADO

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

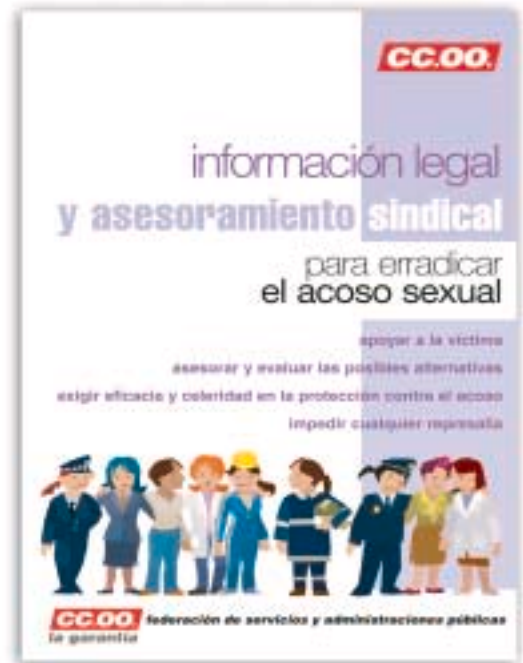
Si deseas recibir la revista por correo
electrónico, envíanos tu dirección a:
mujeres@ccoo.es
(es formato pdf y ocupa alrededor de 2 MB)

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

No al acoso sexual

La Federación de Servicios y Administraciones Públicas de Comisiones Obreras ha puesto en marcha una campaña de información legal y asesoramiento sindical para erradicar el acoso sexual, que incluye el apoyo a las víctimas, el asesoramiento y evaluación de posibles alternativas, el exigir eficacia y celeridad en la protección contra el acoso y en impedir cualquier represalia. Reproducimos parte de la misma.

La empresa debe impedir cualquier represalia u hostigamiento a la víctima y a los posibles testigos, tomando las medidas oportunas.



- la denuncia se efectuará por escrito ante la correspondiente unidad o departamento del personal con exposición detallada de los hechos y efectos en la persona acosada.
- la empresa debe abrir inmediatamente diligencias para el esclarecimiento de los hechos e impedir que el acoso denunciado continúe.
- la persona que acosa puede ser suspendida cautelarmente de funciones.
- constatado el acoso sexual se debe proceder a aplicar el régimen disciplinario correspondiente.
- la empresa no puede inhibirse en estos casos. Es responsable por el deber de protección que le compete.
- la persona que denuncia no está obligada a cambiar de puesto de trabajo. Debemos defender que sea la denunciante quien tenga la opción de decidir quien ha de ser cambiado de puesto.
- es importante recopilar y aportar cuanta prueba se considere oportuna, incluidos correos electrónicos, mensajes a teléfonos móviles, testigos, informes médicos, etc.
- se deben evitar: las ambigüedades y las contradicciones; modificar las declaraciones o desdecirse; y las generalidades o vaguedades **1**



sumario

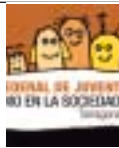
página 6/ **POR AQUÍ**
Agentes de igualdad y encuentros

página 8/ **EMPLEO**
Permiso de lactancia, de Eva Silván.
Empleo y crecimiento económico,
de Pilar Morales.
**Empleadas de hogar con
derechos**, de Victoria Pumar.



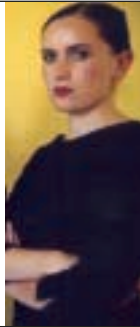
página 10/ **ENTREVISTA**
Entrevista con María Naredo, de Carmen Briz.

página 13/ **¿LOS MEJORES AÑOS DE NUESTRA VIDA?**
Escuela Confederal de Juventud,
de Daniel Mesa.



página 14/ **PUBLICACIONES Y LIBROS**
Colaboraciones de María Antonia Martos, María Jesús
Vilches y Carmen Bravo Sueskun.

página 15/ **INFORME**
Los tiempos de trabajo,
de Rita Moreno.
**Una mirada coeducativo a la Ley
Orgánica de Educación (LOE)**,
de Carmen Heredero y Esther Muñoz.



página 21/ **CIBERFEMINISTAS**
Les penélopes, Concha Jiménez.

página 22/ **POR EL MUNDO**
Feminicidio guatemalteco,
de Belén Morales.
Programa de formación de líderes en Perú,
de Pilar Morales.
**Asamblea General del Lobby Europeo
de Mujeres**, de Belén Morales.



página 24/ **INVESTIGACIÓN**
El género en el ordenamiento español,
de Maruja Sánchez.

página 26/ **SOCIEDAD**
**Sesgos de género en el impuesto sobre la
renta**, de María Pazos.

página 28/ **GUÍA PARA NO PERDERSE**
**María José Hernández, Isabel
Coixet, Frida Kahlo y Queer.**
Colaboraciones de María Antonia Martínez,
C. B., Victoria Quivén y Javier Sáez.



página 30/ **salud**
Mutilación genital femenina, de C. B.

página 31/ **UN SINDICATO DE HOMBRES Y MUJERES**
**Difícil si no cambian las costumbres
sindicales en las empresas**, de Ramona Parra.

Las obras de portada y contraportada son de Teresa Sabaté. Ella, junto a Sagrario San Martín, es la autora de la exposición titulada *La casa-etxea*, que con motivo del 25 noviembre pudo verse en El Horno de la Ciudadela de Pamplona (Navarra). Ellas se interrogan: "¿Es el interior de una casa un espacio privado? ¿Lo que ocurre en su interior incumbe sólo a las personas que lo habitan?"

En el anterior número de *Trabajadora* "desapareció" la forma de entrar en contacto con Irene Mala, autora de las obras de portada (*Cosas que, de vez en cuando, gusta hacer acompañada: parque*) y contraportada (*También en Copenhague tres son multitud*). Para quienes deseen contactar con ella, pueden hacerlo a través de su página web: <http://www.irenemala.tk/>.



Mujer de plástico



Sin título



Autorretrato, de la pintora Paula Rego, nacida en Lisboa en 1935 y afincada en Londres.

“Los Presupuestos Generales del Estado para 2006 mantienen congeladas las cuantías destinadas a la asistencia social (un millón de euros), a pesar de las numerosas críticas manifestadas en los últimos meses por organizaciones de diferente tipo”.

editorial

“La violencia contra las mujeres constituye una violación de los derechos humanos y de las libertades fundamentales” (1).

“A mayor desigualdad en el reparto de funciones, responsabilidades y recursos económicos, mayor es el poder que los hombres ejercen sobre las mujeres y mayor es el riesgo que éstas tienen de sufrir violencia” (2).

LA EJECUTIVA Confederación de CC.OO., con motivo de la celebración del Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, ha aprobado una resolución condenando y denunciando las diversas formas de violencia ejercida contra las mujeres y reiterando el compromiso del sindicato en la eliminación de este grave problema social.

25 de noviembre

En este año que finaliza el número de mujeres asesinadas en nuestro país por violencia de género superan las 60 y las denuncias por malos tratos superan la cifra de 50.000. Esto pone de manifiesto que, a pesar de los cambios legislativos, hay que seguir avanzando en el desarrollo y la aplicación de la Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, de 28 de diciembre de 2004.

Los Presupuestos Generales del Estado para 2006 mantienen congeladas las cuantías destinadas a la asistencia social (un millón de euros), a pesar de las numerosas críticas manifestadas en los últimos meses por organizaciones de diferente tipo. La dotación de recursos destinados a la atención integral de las mujeres que sufren maltrato es insuficiente y los juzgados especiales están funcionando con carencias. Las medidas legislativas necesitan recursos económicos suficientes para que produzcan el efecto para lo que fueron aprobadas. Sin ellos poco podrá avanzarse en: la sensibilización y el reconocimiento de la violencia hacia las mujeres como un problema social; la aplicación y garantía de derechos; y la responsabilidad y actuación de los poderes públicos. Los recursos permitirán y asegurarán acciones concretas en el ámbito jurídico, educativo, preventivo y asistencial.

Comisiones Obreras hace un llamamiento a las instituciones políticas y sociales internacionales para que actúen de manera eficaz y terminen con el feminicidio —o violencia extrema contra las mujeres. Es urgente actuar desde el sistema judicial para proteger a las víctimas y sus familias y condenar a los autores. El feminicidio es una práctica en ascenso en algunos países. En Guatemala han sido asesinadas en los últimos 4 años más de 2.000 mujeres, en su mayoría jóvenes. Alba Estela Maldonado, diputada por la

Unión Revolucionaria Nacional Guatemalteca (URNG), visitó recientemente Europa, invitada por Comisiones Obreras, para denunciar la impunidad de los genocidas (3).

La grave situación de explotación y violencia que sufren mujeres y niñas traficadas por mafias, que actúan dentro y fuera de nuestro país, es motivo de demanda de CC.OO. al Gobierno para que actúe y persiga a los autores de este execrable delito.

El acoso sexual en el ámbito laboral necesita de una regulación normativa específica tal y como exige la normativa europea. De cómo se defina qué es acoso sexual; de cómo se tipifiquen las sanciones; de cómo se establezca la formación para prevenirlo y de qué tipo de campañas de sensibilización se realicen dependerá el que las trabajadoras puedan defenderse y recuperar su salud y las riendas de su futuro profesional.

acciones sindicales que desarrollamos en el sindicato, tiene ahora una singular importancia debido a la proximidad de las elecciones sindicales. A través de las mismas se renovarán a más del 80% de representantes sindicales en las empresas.

La Secretaría Confederal de la Mujer, en coordinación con la Secretaría Confederal de Organización, están trabajando para: *“Aproximar la representación de mujeres y hombres en los órganos unitarios de representación; en el mismo porcentaje al número de trabajadoras y trabajadores que haya en la plantilla de la empresa, de manera que la elaboración de las listas electorales se hará de forma que mujeres y hombres tengan las mismas oportunidades de ser elegidos”*. Además de proponer acciones que fomenten la participación de las mujeres en las elecciones sindicales, la Secretaría Confederal de la Mujer está difundiendo sus propuestas de igualdad entre hombres y mujeres.

Comisiones Obreras conoce bien el esfuerzo que significa abordar las elecciones sindicales para obtener resultados exitosos, por algo es la primera fuerza sindical y hay que conseguir que siga siéndolo. Pero además, hay que seguir siendo el primer sindicato que represente a la mayoría de las trabaja-

doras, incorporándolas a los futuros comités de empresa y a las secciones sindicales. El esfuerzo ha de ir acompañado de medidas de acción positiva que contemplen incentivos por objetivos y resultados.

Para llevar a cabo el Plan de Acción es necesario planificar, organizar, cooperar, colaborar entre todas y todos, de modo que quienes llevan adelante las elecciones sindicales puedan hacerlo en las mejores condiciones. **1**

(1) Extracto de la resolución aprobada en 1993 por la Asamblea General de Naciones Unidas.

(2) Capítulo *Cómo reconocer y cómo erradicar la violencia contra las mujeres*, de Inés Alberdi (catedrática de Sociología de la Universidad Complutense de Madrid) en el libro *Violencia: tolerancia cero*. Barcelona, 2005: Fundación La Caixa.

(3) Más información en la sección *Por el Mundo* de este número de *Trabajadora*.

y elecciones sindicales

Ya ha sido superada la fecha límite, establecida en la propia directiva, -5 de octubre de 2005- para que entre en vigor la obligatoriedad de definir el acoso sexual e incorporarlo a la legislación española. El Gobierno ha de dialogar con los representantes de trabajadoras y trabajadores para llegar a acuerdos y tramitar esta normativa con carácter urgente.

Elecciones sindicales

“Aumentar la participación en la empresa con una mayor incorporación de las mujeres en los órganos unitarios, promoviendo la participación de las mujeres en la actividad sindical, en los órganos de dirección y en las mesas de negociación”, éste es uno de los objetivos del Plan de Acción aprobado en el 8º Congreso Confederal de CC.OO. (celebrado en abril de 2004 en Madrid). Para alcanzarlo se aprobó también impulsar acciones positivas que faciliten el acceso de las mujeres a los órganos de dirección y representación. Este objetivo, siempre activo en cada una de las

Para ponerse en contacto con las secretarías de la Mujer

Federaciones Estatales

En **Andalucía** (Antonia Martos).
e-mail: mujer@and.ccoo.es.
Página *web:* www.andalucia.ccoo.es.

En **Aragón** (Rosina Lanzuela).
e-mail: rlanzuela@aragon.ccoo.es.
Página *web:* www.aragon.ccoo.es.

En **Asturias** (Lola González).
e-mail: lola@asturias.ccoo.es.
Página *web:* www.ccooasturias.es.

En **Canarias** (Ana Artiles).
e-mail: ana-artiles@canarias.ccoo.es.
Página *web:* www.canarias.ccoo.es.

En **Cantabria** (Yolanda Castillo).
e-mail: spolsoc.cn@cantabria.ccoo.es.

En **Castilla-La Mancha** (Laura Arroyo).
e-mail: larroyo@cm.ccoo.es.

En **Castilla y León** (Bernarda García).
e-mail: mujer.ur@cleon.ccoo.es.

En **Catalunya** (Mercè Civit).
e-mail: dona@conc.es.
Página *web:* <http://www.dona.conc.es>.

En **Ceuta** (Maite Carretero).
e-mail: mujer-ce@ceuta.ccoo.es.

En **Euskadi** (Felisa Piedra).
e-mail: felip@euskadi.ccoo.es.
Página *web:* www.ccoo-euskadi.net.

Más direcciones y contactos en el próximo número

LA SECRETARÍA de la Mujer de Comisiones Obreras de Canarias comienza a ejecutar un nuevo programa, financiado por la Consejería de Empleo y Asuntos Sociales de la Comunidad Autónoma de Canarias, bajo el nombre *Agente de Igualdad de Oportunidades para la Práctica Sindical*. Los objetivos del mismo son, por un lado, contribuir a la sensibilización, la implicación y la formación de los actores involucrados en el mercado de trabajo, en la modificación y el control de contenidos de las prácticas sindicales que pueden generar procesos de discriminación y segregación en el mercado de trabajo. Por otro, integrar la dimensión de igualdad entre mujeres y hombres en la evaluación de riesgos, las medidas preventivas y los mecanismos de compensación de forma que se tenga en cuenta las especificidades de las mujeres en lo que respecta a la salud y la seguridad en el trabajo.

Los ámbitos de intervención serán: desde la comunicación, mediante el diseño de campañas destinadas a eliminar las discriminaciones hacia las mujeres existentes en el entorno laboral; desde la formación, realizando una formación específica en temas de salud laboral, integrando la perspectiva de género, formando a delegadas y delegados de órganos de representación en conceptos básicos de perspectiva de género y utilizando una metodología coeducativa; desde la negociación colectiva, asesorando a agentes sociales para la correcta implementación de la perspectiva de género en los convenios colectivos y elaborando propuestas de mejora y realizando su seguimiento.

Para la ejecución de este proyecto la Secretaria de la Mujer de Comisiones Obreras de Canarias contará con una agente de igualdad de oportunidades que desarrollará un plan de formación adecuado al proyecto, dicha acción formativa se realizará en todas las islas de la comunidad autónoma. **T**



Inma Carmona, agente del programa, en uno de los módulos de formación. Fotografía de Elena Acosta.

por aquí

Agentes de igualdad

A lo largo del pasado semestre, la **Secretaría de la Mujer de Comisiones Obreras de Castilla y León** se embarcó en la tarea de diseñar y celebrar en las nueve uniones provinciales de la comunidad unas jornadas formativas bajo el título *Políticas de género en la negociación colectiva: una apuesta por la participación de las mujeres*. Dichas jornadas pretendían acercar a delegadas, delegados y cuadros del sindicato a este tema de especial relevancia que corresponde tratar específicamente a los sindicatos. Las jornadas pretendían proporcionar argumentos que permitan identificar los diferentes aspectos relativos a la perspectiva de género, incluirlos en las plataformas y defenderlos en las mesas de negociación. Tras hacer un re-



Tierra diosa, cerámica raku, de Elsa Liliana Bogni.

Con informaciones de Ana Artilles, Elsa Caballero,

corrido por la evolución de la política de género en el sindicato, se analizaron y estudiaron de manera práctica los principales aspectos a incluir desde esta perspectiva en un convenio colectivo: lenguaje del texto, acceso y mantenimiento del empleo, retribución, promoción, salud, conciliación, valoración de los puestos de trabajo y violencia de género, etc. Contando con la implicación de las secretarías de la Mujer de las uniones provinciales se reunieron cerca de 250 participantes, quienes expresaron las inquietudes, dificultades y oportunidades para impulsar la igualdad a través de la negociación colectiva. Con la intención de seguir difundiendo y orientando en esta materia a quienes elaboran plataformas y elevan propuestas en las mesas de negociación se está elaborando un folleto en el que se comentarán paso a paso, cada uno de los aspectos relativos a la inclusión de la perspectiva de género en los convenios. Dicho folleto se empezará a distribuir en las empresas de toda la región a finales de 2005. **T**

y encuentros

LOS PASADOS 28 y 29 de septiembre se celebró en la Escuela Sindical Muñiz Zapico un encuentro de mujeres y hombres sindicalistas de Comisiones Obreras bajo el título *La acción sindical y el desarrollo normativo de las políticas de igualdad*. Organizadas por la Secretaría Confederal de la Mujer y convocadas conjuntamente con las secretarías confederales de Acción Sindical y Organización, pretendían impulsar la transversalidad de las políticas de género y avanzar en la participación y la responsabilidad sindical de las mujeres.

El encuentro tenía, entre sus objetivos, promover el debate sobre la transposición a la legislación nacional de los cambios producidos por la *Directiva europea 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa al principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo*, y su desarrollo normativo en el ámbito laboral. Así mismo se trataba de propiciar el análisis y la reflexión sobre el desarrollo de propuestas de igualdad en los ámbitos de la negociación colectiva y de la acción sindical, e impulsar y promover estrategias que favorezcan el equilibrio entre hombres y mujeres en la representación sindical y en la toma de decisiones.

El encuentro fue inaugurado por Carmen Bravo Sueskun (responsable de la secretaría confederal de la Mujer de CC.OO.), quien dio paso a Rosa Peris (directora general del Instituto de la Mujer) que centró su intervención en las nuevas políticas de igualdad en el empleo. A continuación se abrió una mesa sobre la transposición de la citada directiva, que estuvo a cargo de Teresa Pérez del Río (catedrática de la Universidad de Cádiz) y Eva Silván (abogada del Gabinete Jurídico Confederal), quienes abordaron

respectivamente, *Aspectos técnicos y de tutela preventiva y El desarrollo normativo en el ámbito laboral*.

Susana Brunel y María José Pulido.

El tratamiento de la igualdad de oportunidades en el diálogo social y su aplicación en la negociación colectiva estuvo a cargo de los responsables confederales de Acción Sindical y Mujer; Ignacio Fernández Toxo y Carmen Bravo Sueskun.

Julia Sevilla (letrada de las Cortes valencianas y profesora de la Universidad de Valencia) intervino sobre *La igualdad en la representación ciudadana*, e introdujo la última *Mesa sobre la presencia de mujeres en la toma de decisiones en Comisiones Obreras*. En la misma se contó con la presencia José Luis Sánchez, Encarna Chacón y Antonio del Campo, responsables de Organización confederal, Organización de Extremadura y de la Federación Estatal de Comunicación y Transportes respectivamente; de Laura Arroyo, responsable de la secretaría de la Mujer de Castilla La Mancha y de Pilar Rato, responsable de la Secretaría de Inmigración de la Federación Estatal de Comercio, Hostelería y Turismo.

Quienes deseen más información pueden encontrar las intervenciones, la legislación correspondiente, la documentación entregada y un álbum fotográfico del encuentro en la siguiente dirección: <http://www.ccoo.es/sindicato/mujer9.htm>. **T**



José María Núñez, presidente de la Fundación Triángulo, y Julián Carretero, secretario general de Comisiones Obreras de Extremadura. Fotografía de Álvaro Pulido.

LA FUNDACIÓN TRIÁNGULO por la Igualdad Social de Gais, Lesbianas, Bisexuales y Transexuales y **Comisiones Obreras de Extremadura** han firmado un convenio por el que las dos organizaciones se comprometen a cooperar en la lucha por la igualdad de trato en los centros de trabajo, combatiendo cualquier tipo de discriminación y exclusión. El secretario general de CC.OO. de Extremadura, Julián Carretero, anunció que el sindicato promoverá en los convenios colectivos medidas sobre el respeto y la tolerancia a la orientación sexual y trasladará las reivindicaciones y sugerencias de la Fundación Triángulo a la mesa de negociación del III Acuerdo de Política Social de Extremadura.

La colaboración se extiende a las secretarías de Acción Sindical, Juventud e Internacional. En el terreno de la educación, CC.OO. de Extremadura se compromete a informar a sus secciones sindicales en enseñanzas medias y universitarias de la programación de los talleres que Fundación Triángulo desarrolla sobre respeto a la diversidad y contra la homofobia, mientras que esta organización ofrece sus medios y recursos para cualquier tipo de actividad que CC.OO. lleve a cabo en los ámbitos de homosexualidad y tolerancia. La Secretaría de la Mujer de CC.OO. de Extremadura contará con la Fundación Triángulo en los foros en los que se aborde el tema del lesbianismo.

Al amparo de este convenio se desarrollarán acciones sobre transexualidad, y específicamente sobre su inserción sociolaboral, con el objetivo de contribuir a la mayor normalización posible de la vida de estas personas en la sociedad. **T**



empleo

Permiso de lactancia y negociación colectiva

Eva Silván

Trabajadora (1933), del artista ucraniano Kasimir Malevich.

LA SALA de lo Social del Tribunal Supremo ha dictado el 20 de junio de 2005 sentencia en el recurso 83/2004, confirmando la dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional que declaraba conforme a derecho la cláusula del convenio colectivo de la empresa ALDEASA, S.A. que permite acumular, a opción de los trabajadores, el permiso de lactancia mediante el disfrute de un mes de permiso retribuido.

La Dirección General de Trabajo (DGT) había impugnado dicho convenio, por considerar que la mencionada cláusula infringía lo dispuesto

en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores (ET), artículo 3. d) del Convenio número 3 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y artículo 10 del Convenio 183 también de la OIT, pues la finalidad del permiso de lactancia, según el criterio de la DGT, es la atención continuada del menor durante los nueve primeros meses y dicha finalidad no se podría cumplir si el permiso diario hasta los nueve meses del hijo o hija, se acumula en días completos.

El Tribunal Supremo, como ya hizo la Audiencia Nacional, ha co-

regido la errónea interpretación de la DGT, al considerar que el permiso de lactancia regulado en el artículo 37 del ET: *“Es susceptible de admitir la mejora en el convenio y esto es, lo que han hecho las partes firmantes del convenio colectivo impugnado, en el uso y ejercicio legítimo de su autonomía colectiva, al permitir que al titular del derecho pueda voluntariamente optar por la acumulación de los permisos si, como consecuencia de sus necesidades, dicha acumulación garantiza mejor la protección y atención del recién nacido, que es precisamente*

EL Acuerdo por el Empleo y el Crecimiento Económico de la Comunidad de Madrid se firmó el 7 de octubre de 2004 con la participación del Gobierno regional de la Comunidad de Madrid, el empresariado madrileño (CEIM-Confederación Empresarial de Madrid-CEOE), y los sindicatos UGT y CC.OO.

El principal objetivo del acuerdo es mejorar el empleo atendiendo a los colectivos que por una u otra razón se

algún tipo de discapacidad. Todas ellas se enfrentan dentro del mercado laboral a una situación desigual con respecto a sus compañeros varones.

El eje 3 del acuerdo plantea la orientación de todas las políticas de formación y de empleo a la consecución de una mayor participación de las mujeres. Se trata de aumentar su presencia en el mercado de trabajo, un derecho y un requisito de progreso social y económico. El acuerdo in-

equiparación de las mujeres con el resto de trabajadoras europeas en materia de empleo, ya establecidas por la cumbre de Lisboa, y apoyar los servicios de atención de los agentes sociales en materia de igualdad.

El eje 4 aborda la conciliación de la vida laboral y personal. Las organizaciones implicadas arbitrarán medidas que adapten el trabajo a la nueva realidad de la sociedad madrileña, analizando los servicios sociales, sani-

Por el empleo y el crecimiento económico

Pilar Morales

encuentran más desfavorecidos en la Comunidad de Madrid: mujeres, jóvenes, paradas de larga duración, perceptoras de la Renta Mínima de Inserción, inmigrantes y aquellas con

cluye el análisis de las contrataciones ofertadas a las mujeres y la adopción de medidas que contribuyan a que sigan ocupando la mayor tasa de empleo temporal o a tiempo parcial; la

tarios, educativos y de atención a las dependencias. Comisiones Obreras de Madrid insiste en que estas demandas no son asunto “sólo de mujeres” y trabaja en el desarrollo de dicho

la finalidad del artículo 37 del ET”, añadiendo que: “En la realidad social del momento en el que ha de ser aplicada la Ley, constituye un hecho notorio que en la sociedad actual y en el entorno urbano que obliga a la inversión de considerable tiempo de desplazamiento, la ausencia del trabajo, en dos fracciones de media hora, constituye un derecho prácticamente inejercitable para el fin previsto, ya que en la mayor parte de los casos el tiempo invertido en los desplazamientos del centro de trabajo al domicilio es superior al tiempo de interrupción de la jornada laboral.”

La sentencia tiene una gran importancia para la negociación colectiva en cuanto reconoce que el artículo 37 del ET es un precepto de derecho necesario relativo que puede ser mejorado por la norma convencional, no sólo para ampliar el periodo sino también en cualquier aspecto que garantice mejor la protección y atención del recién nacido.

En cualquier caso hay que hacer constar que el Tribunal Supremo considera ajustada a derecho la cláusula del convenio de ALDEASA, S.A. en tanto que la posibilidad de acumular en días el período de lactancia se contempla como derecho de los progenitores no como obligación, es decir éstos pueden elegir entre acumularlo o seguir disfrutándolo en la forma prevista en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores. **T**

Eva Silván (esilvan@ccoo.es) es abogada y trabaja en el Gabinete Jurídico Confederal de Comisiones Obreras.

acuerdo aportando propuestas y planteamientos sindicales que supongan mejoras para las trabajadoras madrileñas así como denunciar la carencia de infraestructuras públicas que impiden a las mujeres incorporarse plenamente al mercado laboral, permanecer en él y superarse profesionalmente.

A un año de la firma del acuerdo, toca hacer balance del cumplimiento del mismo. La Unión Sindical de Madrid Región lo hará con el rigor preciso, saludando los logros que se han producido, fruto del trabajo de todos los firmantes del acuerdo, y denunciando los incumplimientos. **T**



Firma del acuerdo, fotografía de Fran Lorente.

Pilar Morales es la responsable de la Secretaría de la Mujer de la Unión Sindical de Madrid Región de Comisiones Obreras.



Julie and Tatíe, de la serie Domésticos (2001), de Julie Moos.

EL RÉGIMEN Especial de Empleados de Hogar (REEH) se regula por el Real Decreto 1424/85, el Real Decreto G.L. 1/95 y el O.M. 28-1-2000. El trabajo o servicio de hogar doméstico se define en el Real Decreto 1424/85 de 1 de agosto y contempla entre otras cosas que el contrato no precisa forma escrita y que la retribución mínima será el salario mínimo interprofesional total o en proporción a la jornada realizada.

En diciembre de 2004 estaban dadas de alta en este régimen especial 184.193 trabajadoras, en agosto de 2005 se incrementa el número de altas a 331.786; este incremento se debe sin duda al proceso de normalización de extranjeros.

Comisiones Obreras propone la derogación del decreto de 15 de septiembre de 1969, por el que se regula el Régimen Especial de la Seguridad Social de Empleadas de Hogar y su convergencia con el Régimen General de la Seguri-

Empleadas de hogar con derechos

Victoria Pumar

dad Social y/o de autónomos (tal y como contempla el Pacto de Toledo para la protección social) y la derogación del Real Decreto de 1 de agosto de 1985 por la que se regula la relación laboral de estas trabajadoras. Esto supondría la modificación del ordenamiento jurídico de relaciones laborales para definir la nueva actividad y su derecho de representación y negociación colectiva.

Dicha derogación debe ir acompañada de modificaciones en el Estatuto de los Trabajadores y demás leyes relacionadas con el objetivo de conseguir regularizar un empleo estable, seguro y con derechos.

Comisiones Obreras propone la regulación de este empleo a través de empresas públicas o de economía social, de modo que canalicen todas las potencialidades de empleo, económicas o recursos. Podrán así las distintas administraciones ofrecer servicios a aquellos particulares en situación de precariedad que necesitan ayuda social.

Paralelamente, los usuarios privados podrán contratar los servicios de las empleadas de hogar a través de una entidad pública, y serán éstas últimas y las empresas de economía social quienes obtengan bonificaciones directas de la Seguridad Social a través de contrataciones o beneficios fiscales. **T**

Victoria Pumar (vpumar@ccoo.es) es adjunta en la Secretaría Confederal de la Mujer de Comisiones Obreras.

“La violencia, un problema de derechos humanos”



LICENCIADA en Derecho, María Naredo, de 35 años, ha ejercido en la defensa de mujeres que soportaron situaciones de violencia y también con personas encarceladas. Desde 2001 forma parte de Amnistía Internacional, una organización con implantación y presencia activa en 150 países de los 5 continentes y que se caracteriza por su independencia desde el punto de vista partidista. El proyecto sobrevive gracias a la financiación de socios y socias lo que les permite no caer en ningún tipo de servidumbre. María Naredo es desde hace unos años la coordinadora de la Sección Española de Amnistía Internacional para los asuntos relacionados con las mujeres. En el último año dos han sido los informes que ha editado esta organización sobre la violencia contra las mujeres: *España: Más allá del papel. Hacer realidad la protección y la justicia para las mujeres ante la violencia de género en el ámbito familiar*, publicado en el mes de mayo, y el reciente *Inmigrantes indocumentadas ¿hasta cuándo sin protección frente a la violencia de género?* (1). María Naredo entiende la violencia contra las muje-

María Naredo es la coordinadora de la Sección Española de Amnistía Internacional para los asuntos relacionados con las mujeres. Esta organización ha editado en el último año un par de informes sobre la protección ante la violencia de género en nuestro país.

Carmen Briz

res como una violación de los derechos humanos, más allá de las raíces de la discriminación: “*Me gustaría que desde las instituciones la respuesta tuviera que ver con el enfoque de derechos humanos*”. Cuenta, con cierto orgullo, que le gusta formar parte de una organización de hombres y mujeres, aunque tiene su militancia feminista asentada en la asociación de mujeres Las Tejedoras del madrileño barrio de Vicálvaro: “*Me parece muy importante la implicación de los hombres en el tema de la violencia sexista. Me gusta que mis compañeros estén implicados en ello*”. A lo largo de la entrevista una queja asoma con fuerza: “*A los movimientos sociales le faltan estrategias que vayan más allá de las agendas que marcan los políticos*”. Un rasgo más de su deseo de independencia.

¿Qué es para ti la violencia contra las mujeres?

La violencia contra las mujeres es un problema de derechos humanos, que afecta a derechos tan básicos como la vida, la integridad física, la libertad personal, el derecho a no sufrir tortura o trato degradante, el derecho a moverte libremente por el territorio, sin tener que huir del trabajo, de las amigas, huyendo como una refugiada. Estamos hablando de derechos muy importantes que están en juego. Esto no se puede llevar desde los servicios sociales como si fuera un problema de asistencia social. Esto es un

problema de derechos humanos y por eso no cabe ninguna de las discriminaciones que estamos viendo. Las mujeres necesitan justicia.

Para elaborar el informe *Más allá del papel* acompañasteis a las mujeres en su recorrido por los recursos existentes. ¿Cómo surgió la idea de hacerlo y por qué?

El informe surge al hilo de la propuesta de las Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, de 28 de diciembre de 2004, conocida como ley de violencia de género. Nos dimos cuenta de que no se estaba haciendo un trabajo previo con víctimas, no se estaba tomando nota de cuáles eran los itinerarios y cuáles eran los obstáculos que se encontraban estas mujeres. El trabajo de campo lo realizamos en el último trimestre de 2004, antes de la aprobación de la ley. Queríamos que las conclusiones, esa carrera de obstáculos, se tuvieran en cuenta en la ley integral para que se eliminasen. Entendemos la ley como un principio de algo y no como el final de un camino. La ley para ser eficaz en su desarrollo hay que llevarla a la realidad. Una de las entrevistadas decía: “*Creo que esos derechos existen en el papel, pero yo nunca los he visto*”.

¿Las medidas se adecuan a las necesidades de las mujeres?

La ley se centra demasiado en atender a aquellas que denuncian, en

la sanción. Las mujeres que entrevistamos hablaban de este recorrido como algo traumático. La reparación para ellas es totalmente inexistente porque los encausados suelen declararse insolventes y el Estado no tiene procedimientos para indemnizarles, incluso cuando el Estado ha fallado y las mujeres fueron asesinadas tras presentar denuncia, no existen cauces fáciles y ágiles para llegar hasta las familias de estas mujeres y que puedan ver resarcido el daño sufrido.

La ley 35/95 prevé un presupuesto anual de 90 millones de euros para beneficiar a las víctimas. Desde 1998 hasta 2002 sólo se han concedido ayudas por valor de 2.200 euros. Muchas mujeres están viviendo con la renta mínima de inserción, con 368 euros mensuales, y tendrían todo el derecho a pedir esta indemnización y eso no se está haciendo.

¿Qué mujeres se encuentran desatendidas?

Hay una recomendación del Consejo de Europa, del año 2002, que dice que todas las medidas que se emprendan en apoyo a mujeres que hayan sufrido violencia tienen que estar orientadas a sus necesidades y a su autonomía como mujeres libres. Los mecanismos que se crean son burocratizados, en donde se exige a las mujeres que encajen en un perfil, en lugar de tratarlas de forma individualizada. La que no encaja se queda sin apoyo. Sucede también con las mujeres que sufren problemas de alcoholismo o de drogodependencias. ¿De dónde provienen esas dependencias? No se plantea como consecuencia de la situación de maltrato. No se les atiende y tampoco se les facilitan recursos adecuados. Se les deriva a centros especializados en desintoxicación, por ejemplo, pero estos centros no tienen la suficiente especialización como para trabajar el tema de la violencia. Lo habitual es que esa mujer vuelva con el mismo hombre o con otro con características similares.

Otro caso es el de las mujeres con hijos varones mayores de 14 años. Éstos últimos tienen vetada su entrada a las casas de acogida y muchas madres no están dispuestas a alejarse de sus hijos adolescentes para poder acce-

der a un recurso y prefieren volver con sus agresores.

También las gitanas tienen que poner una denuncia y esto es extremadamente difícil, la falta de confianza en las instituciones y más en las represoras por parte de la comunidad gitana es una realidad. Las trabajadoras sociales también tendrían que quitarse encima prejuicios sobre la comunidad gitana y buscar refugios en donde la denuncia no sea una condición. Otro caso más es el de las prostitutas que tienen vetada su entrada a los centros de acogida hasta que no abandonen el ejercicio de la prostitución. Las mujeres con discapacidad pueden en teoría acceder

“Entendemos la ley de violencia de género como un principio de algo y no como el final de un camino”

a los recursos, pero no hay instalaciones preparadas, no existen traductores de lengua de signos, son recursos pensados para mujeres autónomas. Las mayores de 65 años también lo tienen difícil. No hay recursos específicos para ellas, es así de lamentable.

El segundo informe se centra en la falta de protección de las indocumentadas...

Las indocumentadas están sin protección efectiva, están excluidas de los pisos tutelados, de las ayudas económicas, de las casas de acogida. La Policía después de asistir a una mujer tiene que abrir unas actuaciones que podrían derivar en un expediente de expulsión. Esto nos parece gravísimo. El secretario de Estado de Seguridad, Antonio Camacho, nos llegó a decir que la Policía no puede hacer otra cosa, cuando hay dos intereses en conflicto: uno proteger los derechos humanos de las mujeres y otro que apliquen la ley de extranjería y persigan unas infracciones administrativas. Estamos viendo una falta de proporcionalidad tremenda. Una mujer con orden de protección y sentencia firme a su favor puede tener derecho a obtener la residencia por motivos excepcionales. Pero muchas no tienen la orden de protección o una sentencia a su favor. Lo que sí saben las indocumentadas cuando acuden a la Policía es que sus datos van a ser enviados a la Brigada de Extranjería y que se juegan el expediente de expulsión, in-

cluso aunque consiguiesen obtener la residencia van a ser en todo caso sancionadas por haber vivido irregulares durante un tiempo.

La tragedia de las asesinadas si debe servir para algo es para mejorar aquello que no funcionó y por lo cual se llegó a ese asesinato. El informe detalla el caso de una mujer rusa, Irina, a quien su compañero amenazaba. Pidió en 13 ocasiones ayuda a los servicios municipales contra la violencia y le dijeron que tenía que denunciar su situación. En abril de 2004 Irina y su bebé de 8 meses fueron asesinados ¿qué mensaje quedó ahí?

¿Están decidiendo sobre sus vidas las mujeres que sufren maltrato?

Algunos recursos de acogida se plantean de una forma absolutamente paternalista hacia las mujeres, se habla de educarlas, en algunos centros las mujeres no pueden tomar coca cola o no pueden beber café... estamos hablando de mujeres adultas que lo que necesitan es un apoyo psicológico, de fomento de su autoestima, el cómo reorientar y reorganizar su vida. Algunas mujeres nos dicen: “Yo estaba harta de que me pusieran límites y he llegado a una casa de acogida y me encontrado con otros límites”.

Hemos instado tanto a Soledad Murillo, secretaria general de Políticas de Igualdad, como a Encarnación Orozco, delegada especial del Gobierno contra la Violencia hacia las Mujeres, para que se establezcan una serie de criterios a nivel de Estado para orientar todos los recursos.

El Consejo de Europa dice también que las ayudas tienen que dirigirse a todas las mujeres, tanto si denuncian como si no denuncian. La denuncia no ha de ser el principio de un camino sino el final del mismo. Es muy importante que se sancione una conducta, pero esa mujer debe ser plenamente consciente de que lo que está haciendo, de las consecuencias que conlleva una denuncia. Si suplimos la voluntad de las mujeres en sus itinerarios, propiciaremos que vuelvan con los agresores porque no fueron ellas las que tomaron las riendas.

¿Dónde están quienes han sufrido maltrato a la hora de servir como "consejeras" o "expertas" para facilitar las claves de cómo ha de ser ese "apoyo" a otras mujeres?

Durante demasiado tiempo estas mujeres han sido representadas por otras. Desde Amnistía Internacional entramos en contacto con grupos como *Miríadas*, de Huelva, que está formado por mujeres que han salido de casas de acogida, pero que necesitan recuperarse personalmente y compartir su soledad. Ellas no se sentían bien atendidas. Hay otro grupo similar en Sant Boi (Barcelona) y otro en Vitoria que se llama

Las del después. **"El aprendizaje de otras formas de ser mujer u hombre y acabar con los mitos sobre el amor es fundamental".**

Son grupos que tienen por filosofía: "Trato a otras como quisiera que me trataran. Las instituciones siguen sin brindar este apoyo cercano a las mujeres porque no las escuchan.

Nuestro trabajo con las mujeres no quiere ser de arriba-abajo, de quien ayuda y es ayudada. Entiendo que las mujeres son agentes de cambio de sus propias realidades.

¿Qué significa la denuncia en los casos de maltrato?

Continúan los mensajes de: "Mujer, no calles, denuncia", pero habrá que hablar con estas mujeres y saber por qué callan, por qué no denuncian. La inseguridad, el miedo y las represalias por parte de los agresores suelen frenar a algunas. En el proyecto de ley que se está debatiendo en la Comunidad de Madrid se está pidiendo a las mujeres para acceder a una casa de acogida un "título habilitante", que es una denuncia presentada, orden de protección solicitada y concedida. Las mujeres han de ser auténticas heroínas y después les abrimos la casa de acogida. Si quienes toman las decisiones y elaboran las leyes hablasen mucho con mujeres que sufren violencia las cosas serían diferentes.

¿No se está teniendo en cuenta las peculiaridades del delito de maltrato?

Se está actuando, juzgando, desde las instituciones policiales y judiciales



María Naredo en la sede de Amnistía Internacional.
Fotografía de Manoli Olmedo.

como se hace frente a cualquier otro delito y la violencia de género es una cosa absolutamente específica porque víctima y agresor llevan años conviviendo.

Se siguen aplicando las recetas y esquemas tradicionales de otros delitos. Debía haber mucha más formación en el sentido de que los profesionales de la judicatura entendieran de dónde provienen estas mujeres, cuáles son los ciclos del maltrato, de la violencia, en muchos casos ellas quieren perdonar a sus agresores porque tienen marcado que las relaciones sentimentales funcionan por ellas y si dejan de hacerlo son las responsables del fracaso.

¿Qué campañas de sensibilización habría que poner en marcha? ¿Se está dando ya el "estigma de ser una mujer maltratada"?

Se sigue trabajando en la punta del iceberg, no en la base. Estuve trabajando en una mancomunidad de municipios rurales de Madrid y recuerdo que aquellas mujeres no se sentían nada identificadas con el manifiesto del 25 de noviembre ni con quienes sufrían maltrato, les daba hasta vergüenza que las relacionaran en la plaza del pueblo con estas mujeres. La violencia cotidiana, los "micromachismos" son muy preocupantes. Ellas hablaban de violencia económica (que tenían justo para pasar la semana y tenían que dar explicaciones) o que cuando se apuntaban a un taller tenían que llegar a una hora determinada a casa, la forma de vestir, con quién iban... con eso sí se sentían identificadas. Creo que se está trabajando dema-

siado con las mujeres que sufren maltrato como si fueran categorías apartadas de la sociedad, de ser una "maltratada". Casi todas las mujeres hemos sentido la violencia alguna vez por el hecho de ser mujeres. A mí me gustaría que la sensibilización se hiciera desde esa unión. No existe una violencia específica que sufren unas determinadas mujeres, que nos lleva a unos determinados agresores. En la sociedad siguen existiendo unos patrones de discriminación.

Hay mujeres que sufren violencia pero que se apartan de los dispositivos específicos destinados a ellas. Si creas espacios de encuentro entre mujeres será más fácil que las afectadas plante-

en qué les sucede, se abran a sus problemas. No sólo tendrán el recurso de la comisaría o de la denuncia.

¿Qué hacemos con las relaciones amorosas entre hombres y mujeres?

La enseñanza del amor y de la sexualidad tiene una relación muy directa con la violencia. El aprendizaje de la masculinidad violenta se sigue promocionando desde la tele, los deportes, los videojuegos... sigue primando la competencia frente a la cooperación, la mediación y la participación. Esta sociedad sigue creando imbéciles emocionales, que no saben gestionar sus conflictos y que crean daños a quienes les rodean.

La gente joven sigue instalada en los patrones de género y sigue viendo a los hombres como quienes resuelven y a las mujeres como quienes cuidan de los demás. Es sorprendente como algunos chicos controlan las llamadas a los móviles de sus parejas. Se vive con naturalidad el prototipo de hombre que controla, que está celoso, que vigila la forma de vestir. Esa idea de amor patológico se potencia incluso desde los medios de comunicación. El aprendizaje de otras formas de ser mujer u hombre y acabar con los mitos sobre el amor es fundamental. ⁽¹⁾

(1) Ambos informes pueden obtenerse en la página web de Amnistía Internacional: <http://www.es.amnesty.org/>.

¿los mejores años de nuestra vida?

Escuela antigua, pero siempre joven

Alrededor de 120 jóvenes se dieron cita en Tarragona el pasado mes de octubre para asistir a la décimo novena edición de la Escuela Confederal de Juventud bajo el título: *Nuevos retos del sindicalismo en la sociedad y en la empresa*.

Daniel Mesa

NO DEJA de ser paradójico que la Secretaría de Juventud organice cada año el acto más antiguo de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras. Este año se celebraba la décimo novena edición de la Escuela Confederal de Juventud, fue en Tarragona, entre el 5 y el 8 de octubre y participaron alrededor de 120 jóvenes de todos los territorios y federaciones de la organización,

“La Escuela Confederal de Juventud ha reforzado su capacidad formativa, sus espacios para el intercambio de experiencias y la participación”.

una vez más, con asistencia equilibrada de mujeres y hombres – en este sentido esperamos dar ejemplo a los “mayores”.

Nuevos retos del sindicalismo en la sociedad y en la empresa era el título y el guión conductor bajo el que se desarrollaban las diferentes ponencias y talleres, con un objetivo claro: el análisis de los cambios en los sistemas productivos globalizados, y el planteamiento de estrategias sindicales para que sistemáticamente no se siga precarizando el empleo de jóvenes, mujeres e inmigrantes. Así, se trabajó y debatió durante cuatro días en torno a los procesos de descentralización productiva, sobre la responsabilidad social corporativa, la subcontratación, la negociación colectiva o la reforma del mercado de trabajo.



Fotografía colectiva de quienes asistieron a Tarragona, realizada por Carlos Capa.

La Escuela contó, entre otros, con la presencia de los responsables de las secretarías confederales de Empleo (Lola Liceras), Acción Sindical (Ignacio Fernández Toxo) y Organización (José Luis Sánchez) y con miembros del Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS) y de la Fundación 1º de Mayo.

Mención especial merece la ponencia de Julián Ariza, histórico dirigente y uno de los fundadores de CC.OO., que apuntaba que no podemos afrontar el futuro sin conocer nuestro pasado y sin saber cómo he-

mos llegado a ser lo que somos. Él nos dio las claves para seguir siendo también mañana el primer sindicato, la primera opción de los trabajadores y trabajadoras de este país.

De ponencias y talleres derivaron interesantes conclusiones, tales como la necesidad de reforzar el movimiento sindical europeo o visualizar la diferencia entre el riesgo real y el chantaje para luchar contra la deslocalización. Se habló también del trabajo que ha de realizarse desde el sindicato para gobernar el nuevo concepto de “responsabilidad social” así como para que éste no reste espacios a la negociación colectiva. O sobre el necesario reforzamiento de la coope-

ración entre nuestras federaciones para minimizar los efectos producidos en las cadenas de subcontratación. Otro tema recurrido en las intervenciones fue el de la doble lacra que sufren las trabajadoras en sus empleos por ser mujeres y por ser jóvenes, pidiendo al conjunto de la organización un mayor esfuerzo en la transversalidad, y una mayor cooperación entre las secretarías de Juventud y Mujer.

Y como todos los años, a la clausura asistió el secretario general de Comisiones Obreras, José María Fidalgo, que instó a los jóvenes a no perder nunca de vista los valores del sindicalista de Comisiones Obreras: responsabilidad, coraje y dedicación.

Han pasado diecinueve años desde que se celebrara en Mijas (Málaga) la primera edición concebida casi exclusivamente como plataforma de discusión ideológico-política. Ahora la Escuela responde a la nueva realidad de la Secretaría de Juventud, como espacio transversal y sindicalizado, reforzando su capacidad formativa, sus espacios para el intercambio de experiencias y la propia participación, de forma que

los que acuden a la Escuela se sientan una parte más de la misma y no meros receptores pasivos. **I**

Daniel Mesa (danimesa@cco.es) es adjunto a la Secretaría de Juventud de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras.





Artículo 14. Una perspectiva de género. Boletín de Información y Análisis Jurídico, coordinado por Pilar Gutiérrez y editado por la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social del Instituto Andaluz de la Mujer. Puede consultarse en: www.juntadeandalucia.es/iam.

ARTÍCULO 14 es un boletín de periodicidad cuatrimestral que, desde 1999, ofrece información jurídica sobre el principio de no discriminación por razón de género. El título hace referencia al artículo 14 de la Constitución Española que aborda la igualdad formal de las personas por razón de sexo, etnia, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

El boletín contribuye a la divulgación del marco legal

que ampara la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y su aplicación en el ordenamiento jurídico. En sus secciones (*Doctrina, Legislación y Jurisprudencia*) encontramos las disposiciones estatales y comunitarias relacionadas con la prohibición de discriminación por razón de sexo y se analiza la jurisprudencia comunitaria y española con dimensión de género, en especial la emitida por el Tribunal Constitucional y el Supremo. Introduce tam-

bién pronunciamientos judiciales destacados en materia de género que se dan en la comunidad autónoma andaluza.

Artículo 14 se difunde y se usa en el Servicio de Defensa Legal para las Mujeres y en los servicios jurídicos de los territorios andaluces vinculados a Comisiones Obreras y constituye una herramienta más para incorporar el género de forma transversal en las actuaciones del sindicato. **1**

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



Tiempos de trabajo: una aproximación desde la conciliación. Cuadernos de Relaciones Laborales. Vol. 23. n.º 1. Madrid, 2005: Servicio de Publicaciones de la Universidad Complutense. www.ucm.es/publicaciones

TIEMPOS de trabajo: una aproximación desde la conciliación.

En el primer artículo firmado por Teresa Toms, se hace mención a que: *“Las estrategias europeas para promover el empleo han puesto en evidencia la importancia del tiempo, pero únicamente del tiempo de trabajo, otras posturas señalan que la actual organización temporal perjudica a las mujeres destinatarias de las políticas de conciliación y otras precisan que la conciliación esconde la división sexual del trabajo”*.

La siguiente aportación, de J. Macinnes, reflexiona a través de lo que denomina “diez mitos” e incide en resaltar los obstáculos que dificultan dicha conciliación. El tercero de los artículos firmado por Ana Cánovas, Jorge Aragón y Fernando Rocha se centra en el desarrollo de las principales políticas de conciliación que desarrollan las comunidades autónomas. Beatriz Quintanilla plasma en otro artículo las diferentes medidas que prevé nuestro ordenamiento jurídico y lo contrasta con el de la Unión Europea.

Pilar Carrasquer y Antonio Martín analizan en su artículo cómo la conciliación empieza a formar parte de la negociación colectiva en España y reflexionan sobre los distintos significados que los agentes sociales dan al término conciliación. Finalizan haciendo un repaso a los principales obstáculos para el avance de la conciliación en la negociación colectiva. **1**

M^a Jesús Vilches trabaja en temas de género en la Escuela Sindical Juan Muñoz Zapico.

Tiempos de trabajo

Veinte años



Veinte años de políticas de igualdad, de Judith Astelarra. Madrid, 2005: Ediciones Cátedra, Universitat de València e Instituto de la Mujer. Colección Feminismos.

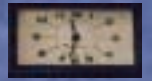
EN LAS décadas de los 80 y los 90 se crearon en nuestro país las instituciones que impulsaron las políticas de igualdad de oportunidades. Judith Astelarra describe las movilizaciones feministas durante la transición política y la incorporación de algunas de sus demandas en las instituciones democráticas, con la creación de los institutos de la Mujer y los planes de igualdad de oportunidades, entre otros, que son analizados y valorados tanto en

la ejecución de las políticas de género como por el impacto social que han tenido.

Afirma la autora que la implementación de las políticas de género no ha sido capaz de resolver los problemas de discriminación debido, entre otras causas, a la falta de ambición para resolver la tradicional división sexual del trabajo. Considera que en la actualidad el discurso y las prácticas de los objetivos de estos planes están desfasados.

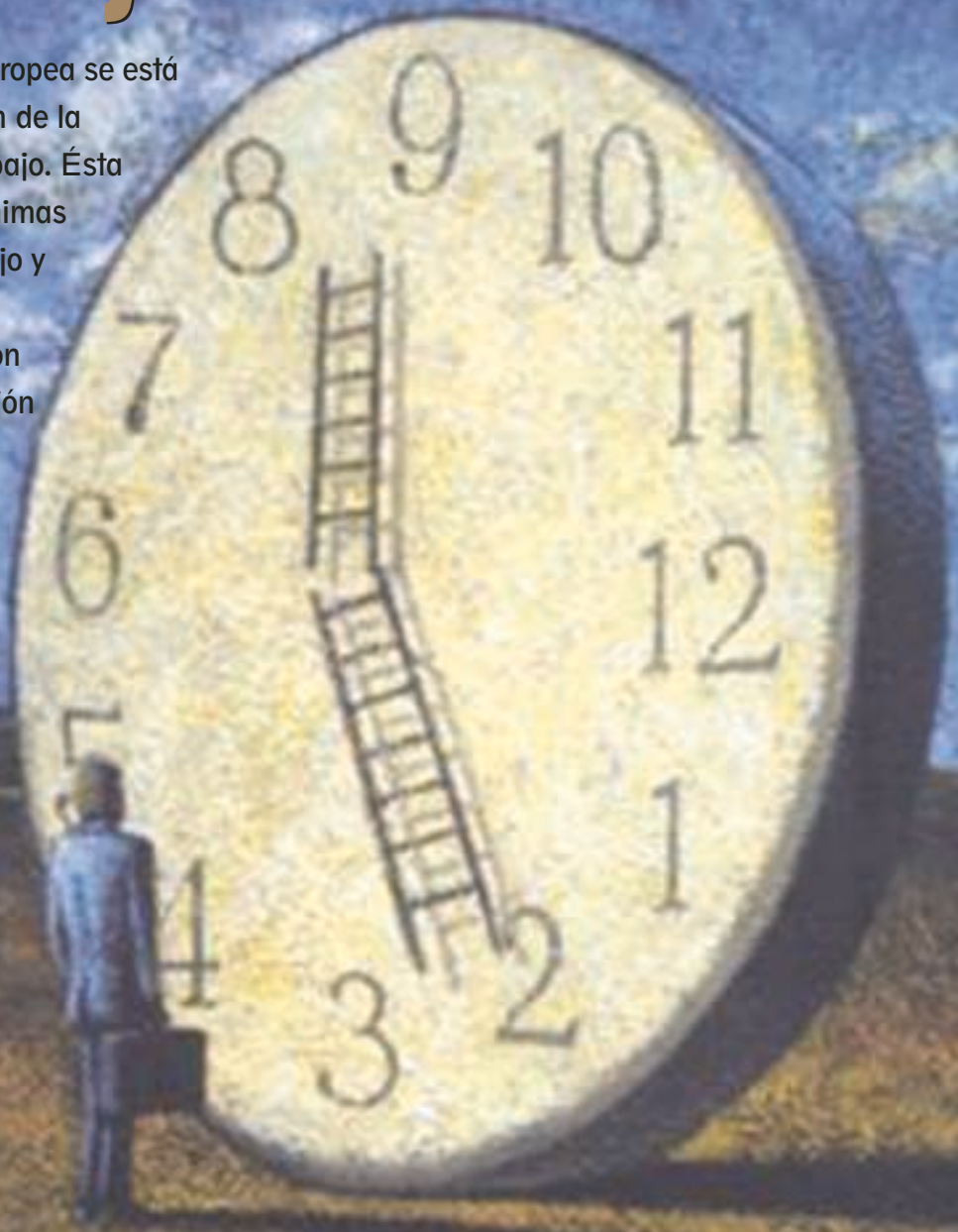
Judith Astelarra plantea dos importantes desafíos: que las jóvenes miren su propia realidad sin compararla con la de la generación anterior y que el rechazo a la jerarquía entre géneros también sea asumida por los hombres en los ámbitos públicos y privados. Además, advierte que las mujeres siguen necesitando autonomía para poder negociar el recorte de las desigualdades que existen. **1**

Carmen Bravo Sueskun es la responsable de la Secretaría Confederal de la Mujer de Comisiones Obreras.



Directiva de tiempo de trabajo

En el seno de la Unión Europea se está debatiendo la modificación de la directiva de tiempo de trabajo. Ésta marca las condiciones mínimas sobre los tiempos de trabajo y descanso, que pueden ser mejoradas por la legislación nacional y por la negociación colectiva en cada país.



Dibujo sobre la organización del tiempo de trabajo para una conferencia de la Confederación Europea de Sindicatos (CES).

El derecho a la limitación de la jornada laboral

La organización del tiempo de trabajo se encuentra condicionada por la globalización, la competitividad y la exigencia empresarial de mayor flexibilidad. En 1919 la OIT establecía la jornada laboral diaria en 8 horas y la semanal en 48; suena actual sino fuera porque pasaron 86 años desde esa declaración.

Rita Moreno

LA DISTRIBUCIÓN del tiempo en la vida de las personas es un elemento esencial. Distribución que varía constantemente, influida por múltiples aspectos, desde la edad y el sexo de las personas, el nivel social, el lugar en que habitan, la libre elección o la imposición forzada.

Es innegable la gran relación existente entre el tiempo dedicado a la realización de un trabajo “productivo” y los tiempos dedicados al descanso, al trabajo “reproductivo”, al ocio, a la formación, y a cualquier otra faceta de la vida personal. Una relación generalmente bastante conflictiva y que por ello es objeto de regulaciones legales y contractuales. Por eso vamos a centrarnos en dar a conocer la ardua batalla que se está librando en el seno de la Unión Europea en torno a cómo debe modificarse la directiva de tiempo de trabajo⁽¹⁾.

En estos últimos años, en toda Europa, la legislación sobre tiempo de trabajo y los acuerdos y convenios que sobre esta materia se establecen en los sectores y las empresas se encuentran bajo una gran presión, en nombre de la globalización de los mercados, la competitividad y la “flexibilidad” entendida como adaptación a las necesidades empresariales. Mientras, los trabajadores y trabajadoras que tienen posibilidad de control y flexibilidad sobre los tiempos de trabajo, ocio y descanso que marcan su vida laboral, personal, familiar y social son tan escasos que parecen excepciones entre los colectivos laborales. Los acuerdos y convenios colecti-

vos que regulan los tiempos de trabajo de forma equilibrada, atendiendo los intereses empresariales y los de las plantillas, son tan escasos que los ponemos de relevancia bajo la calificación de “buenas prácticas”

La reglamentación de la jornada laboral es fundamental para nuestra sociedad y constituye el eje principal de la Europa social, ya que a través de ella se reconoce la necesidad de preservar la salud y seguridad de las trabajadoras y trabajadores, así como la de permitirles que puedan dedicarle el tiempo necesario a su familia (la “reproducción” a corto y largo plazo de la población y *por ende*, de la mano de obra, es un elemento esencial para los intereses de las sociedades y las economías en cualquier sistema político). El primero de todos los convenios internacionales sobre las con-

La directiva de 2003, relativa al tiempo de trabajo, que sustituyó a la 93/104, representa un logro significativo en el ámbito de la Unión Europea, y en ella se establecen los periodos mínimos de descanso diario y semanal, de las vacaciones anuales y las pausas, la semana laboral de 48 horas como máximo, la regulación del trabajo nocturno, a turnos y el ritmo de trabajo. Los requisitos mínimos de la directiva tienen carácter obligatorio para todos los Estados miembros de la Unión Europea y preserva que las empresas presionen a las trabajadoras y trabajadores con el fin de que acepten trabajar más horas y de manera irregular.

Decir esto no implica desconocer la realidad de los abusos empresariales y el incumplimiento constante de esta legislación básica, como de otras muchas,

“La organización del tiempo de trabajo y la negociación de su regulación en los convenios colectivos es tan importante como la contraprestación económica y la negociación salarial”.

diciones de trabajo, firmado cuando se creó la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1919, estableció la jornada laboral de un máximo de 8 horas diarias y la semana laboral de 48 horas.

Las relaciones sociales, la participación en la vida pública, el tiempo para el disfrute del ocio y la cultura son valores de primer orden para la ciudadanía de cualquier país desarrollado, aunque para una gran parte de la población mundial estos conceptos sean utópicos o desconocidos, y su prioridad sea la supervivencia física o el acceso a derechos laborales, sociales y políticos mínimos.

que se produce en la mayoría de los países, por no decir en todos, de la Unión Europea, pero es muy importante reconocer el valor de la legislación laboral, de los convenios internacionales y de los instrumentos existentes para denunciar los abusos y exigir el cumplimiento efectivo de las normas laborales. No hacerlo implica menospreciar los esfuerzos y las luchas de muchas generaciones por conseguir el reconocimiento de los derechos ciudadanos y laborales que hemos alcanzado en el último siglo, que son referencia y objetivo para las poblaciones de países sometidos a sistemas dictatoriales y que care-



cen de todo tipo de derechos y de los más elementales recursos económicos.

La revisión de la directiva de tiempo de trabajo

La Unión Europea inició hace poco más de un año, la revisión de algunos aspectos de la Directiva 2003/88/CE, pero las propuestas presentadas por la Comisión Europea han ido en sentido contrario a los objetivos inicialmente contemplados, es decir, en lugar de mejorar la legislación actual, llevaban a múltiples retrocesos que socavan la protección de los trabajadores y trabajadoras y debilitan la capacidad de las organizaciones sindicales de negociar este aspecto central de las condiciones de trabajo.

Las propuestas de la Comisión se centran principalmente en tres aspectos. Primero, en seguir aplicando la figura de exclusión voluntaria (*opt-out*) mediante la cual la empresa puede, por acuerdo individual, dejar de aplicar el límite máximo de horas de trabajo por semana. La vigente directiva ya contempla que esta figura será reexaminada antes del 23 de noviembre de 2003 con objeto de fijar una fecha para su eliminación. Segundo, en definir los llamados períodos inactivos de atención continuada o de guardia como períodos no correspondientes al tiempo de trabajo, aún cuando el trabajador tenga que permanecer disponible en su lugar de trabajo. Con ello se pretende eludir la aplicación de la doctrina sentada por el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas. Y en tercer lugar, en extender de 4 a 12 meses, sin ninguna disposición de salvaguardia, el período de referencia para el cálculo de la duración máxima de trabajo semanal de 48 horas (la norma europea incluye en esta cifra las horas extraordinarias o adicionales).

Ante este regresivo planteamiento, la Confederación Europea de Sindicatos (CES) se movilizó de inmediato y aunó posiciones con las fuerzas políticas progresistas y con movimientos sociales de diversa índole, entre ellos, el Lobby Europeo de Mujeres. Ha sido una movilización sostenida en el tiempo, segu-

ramente con menos difusión y participación de la deseable y necesaria por parte de los millones de trabajadoras y trabajadores europeos, pero que ha tenido la suficiente trascendencia como para obligar a la Comisión Europea a modificar su propuesta inicial y presentar una nueva (aunque aún inaceptable) más en consonancia con la resolución adoptada por el Parlamento Europeo el pasado mes de mayo, Resolución que cuenta con todo el



Campaña emprendida desde la CES.

apoyo sindical, ya que ha incluido una gran parte de las modificaciones planteadas desde la CES.

No obstante, la aprobación de una nueva directiva, exige en principio el consenso entre las dos instituciones europeas, la Comisión y el Parlamento, y una mayoría cualificada en el seno del Consejo Europeo, conformado por los representantes máximos de cada país miembro (presidencia o jefatura de Gobierno), consenso y mayoría cualificada que está lejos de alcanzarse, máxime teniendo en cuenta que uno de los principales valedores de las propuestas más regresivas es el Gobierno británico, en el que ha recaído la presidencia europea en este segundo semestre de 2005.

Organización del tiempo de trabajo

A principios del mes de diciembre, el Consejo Europeo volverá a debatir sobre este asunto, en base a una propuesta que presentará la presidencia, es decir, el Gobierno británico, que está haciendo una gran apuesta política, desplegando un gran número de sus recursos diplomáticos para conseguir atraer a sus posiciones a una mayoría de

los gobiernos e influir también en los grupos parlamentarios europeos.

Por eso es imprescindible mantener e intensificar la movilización sindical, social y política de todas las fuerzas que defienden una revisión progresista de la directiva de tiempo de trabajo, reforzando las garantías para los trabajadores y trabajadoras para ejercer sus derechos, descansar suficientemente, proteger su salud y atender sus necesidades y las de sus familias.

No hay que olvidar que, configurada como una norma mínima, la directiva no puede servir como justificación para la disminución del nivel general de protección establecido en los diversos ordenamientos internos, sin embargo, tampoco hay que perder de vista que la propia norma faculta a los Estados miembros para adoptar modificaciones en sus disposiciones legales y reglamentarias en función de la evolución de la situación, respetando los mínimos de la norma europea.

El debate institucional seguirá abierto y la presión de los poderes económicos será cada vez mayor, por lo que es muy importante que la ciudadanía en general sea consciente de la importancia de la trascendencia que en su vida puede tener una regulación que facilite aún más el alargamiento de las jornadas laborales y el cambio de definición de conceptos tan esenciales como tiempo de trabajo y tiempo de descanso.

El sindicalismo europeo debe poner entre sus principales prioridades la organización del tiempo de trabajo y la negociación de su regulación en los convenios y acuerdos colectivos, por ser una de las condiciones primordiales de la relación laboral, tan importante como la contraprestación económica y la negociación salarial. **1**

Rita Moreno trabaja en la Secretaría Confederada de Acción Sindical de Comisiones Obreras.

(1) Directiva 2003/88/CE. En la web de CC.OO. se encuentran los documentos institucionales y sindicales más significativos acerca de la modificación de esta directiva y en el que se van incorporando las últimas novedades: http://www.ccoo.es/publicaciones/docsindicales/010605_ces.htm.

Dibujo De
Hiroshi Tanabe.



Una mirada coeducativa a la LOE

En el siguiente informe se
recogen las luces y las sombras
del proyecto de Ley Orgánica de
Educación (LOE) en relación a
la igualdad entre sexos.

Detalle de la fotografía de Laura
Torrado *Filles modernes II* (2000).



Luces y sombras

Si bien el nuevo proyecto de ley educativa recoge algunos aspectos interesantes en relación a la igualdad entre sexos, adolece de otros, como por ejemplo, la apuesta por la escuela mixta.

Carmen Heredero y Esther Muñoz

UN NUEVO proyecto de ley educativa –Ley Orgánica de Educación (LOE)–, aprobado por el Gobierno, está actualmente en la fase de debate parlamentario. La Federación de Enseñanza de CC.OO. lo ha calificado de insuficiente, por diversos motivos. Aquí sólo vamos a referirnos a los aspectos relacionados con la igualdad de los sexos. Dicho proyecto, en este sentido, ha ido mejorando tras la formulación de enmiendas y la discusión en diferentes ámbitos, entre ellos, el del Consejo Escolar del Estado. Una de esas mejoras tiene que ver con la incorporación de las medidas que, para el terreno educativo, recogía la ley integral contra la violencia hacia las mujeres.

En relación con la igualdad de los sexos, comentamos los más importantes aspectos incluidos en el nuevo proyecto de ley.

El desarrollo de las capacidades afectivas y la formación en la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres son fines de la educación. Fines que se concretan después como objetivos para todas las etapas educativas. Nos parece de vital importancia que la educación reglada se plantee la educación de los afectos, pues, como decíamos en el IV Encuentro de las secretarías de la Mujer de la Federación de Enseñanza de CC.OO, dedicado, precisamente, a la educación de los afectos: *“La violencia no es inherente a la naturaleza humana, sino que es aprendida y, por tanto, el sistema educativo debe plantearse la educación en valores, en general, y de los afectos, en particular... Se trata de educar para la vida, lo que implica que las verdaderas necesidades del ser hu-*

mano como ser social, deben ser el eje principal de la educación.”

El proyecto de LOE plantea que uno de los principios en que se inspira el sistema educativo español es la transmisión y puesta en práctica de valores que favorezcan la libertad, la responsabilidad, la igualdad... , que ayuden a superar cualquier tipo de discriminación. Y otro, el desarrollo de la igualdad de derechos y oportunidades

“Sería deseable una formulación que dejara clara la importancia de la escuela mixta, como medio para avanzar en la igualdad”.

y el fomento de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. Se trata del reconocimiento de que la educación debe partir de la consideración de que existen discriminaciones sociales, que éstas deben superarse y que desde el sistema educativo se puede y se debe contribuir a esa superación.

En consonancia con esos principios, entre los fines de la educación está el de orientarse a la consecución de la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres. Ello permitirá a la propia LOE plantear diversas medidas que se reflejarán en todo su articulado y podrá permitir que en los centros se propongan muchas otras, en virtud de su propia especificidad.

También son fines del sistema educativo español la educación en la prevención de conflictos y la resolución pacífica de los mismos. Estos fines son consecuencia directa de lo aprobado en la ley integral contra la violencia hacia las mujeres.

Tiene una gran importancia que la máxima ley educativa, una ley orgáni-

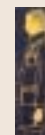
ca que rige el conjunto de la educación no universitaria de este país, recoja claramente, en su exposición de motivos y en su articulado, todos estos principios y fines en que se funda y a los que debe orientarse el sistema educativo. Ahora bien, para que no sean simplemente letra, para que realmente la práctica educativa esté inspirada por esos principios y orientada a esos fines, se requerirá de la necesaria concreción en la formula-

ción de medidas, de la suficiente voluntad política para dotar a esas medidas de medios que faciliten su aplicación... Ya veremos en qué medida las Administraciones educativas se esfuerzan en cumplir todo lo que ello implica y favorecen que el conjunto del profesorado y de los centros educativos puedan llevar a cabo una educación para la igualdad de los sexos.

Probar y aprobar nuevas asignaturas

Si echamos una mirada a cuestiones más concretas, encontramos varios aspectos de interés.

El proyecto de ley plantea la formación permanente del profesorado en materia de igualdad, con alusión concreta a la formación en relación con los aspectos contenidos en la ley integral contra la violencia de género, aunque no lo recoge para la formación inicial. Como decíamos más arriba, habrá que exigir a las Administraciones educativas su puesta en práctica, incidiendo, sobre todo, en que éstas ofrezcan un buen número de posibilidades



para que el profesorado acceda a esa formación. Debemos seguir insistiendo en que se reforme la formación inicial del profesorado para que, también en este caso, se incluya la formación para la igualdad de los sexos

Se recoge una nueva asignatura, *Educación para la ciudadanía*, como espacio de reflexión sobre la democracia, los principios de la Constitución y de los derechos humanos y: “*En la que se prestará especial atención a la igualdad entre hombres y mujeres*”. Además se señala el carácter transversal de la educación en valores, para todas las áreas, en todas las etapas educativas. Así pues, se resuelve la vieja polémica –asignatura específica *versus* transversalidad– sobre la fórmula para la educación en valores, manteniendo ambos medios, lo cual era, precisamente, la fórmula que reclamábamos desde la Secretaría de la Mujer de Enseñanza de CC.OO., si bien esa asignatura no se dará en todos los cursos, sino en uno del tercer ciclo de Primaria y en otro de los tres primeros cursos de Secundaria. La asignatura *Educación ético-cívica*, de cuarto curso de Secundaria también: “*Prestará especial atención a la igualdad entre hombres y mujeres*”.

Fruto, así mismo, de lo recogido en la ley integral, la nueva ley educativa plantea que es competencia del Consejo Escolar del centro educativo proponer medidas e iniciativas que favorezcan la igualdad entre hombres y mujeres y la resolución pacífica de los conflictos. Para ello deberá designar una persona que lo impulse. En este caso, CC.OO. defendió una enmienda que añadía la necesidad de que esa persona fuera un profesor o profesora del centro con dedicación horaria para ello. Pensamos que ésta es la mejor manera de garantizar que se cumple esta función. Tal como queda en el proyecto de LOE, aun siendo importante la inclusión, no se dan plenas garantías de su resultado.

La inspección educativa debe velar por el cumplimiento y aplicación de los principios y valores que defiende la

LOE, incluidos los de fomentar la igualdad real entre hombres y mujeres. Estupendo. Es una medida más, que insiste en la importancia de las actuaciones y que promoverá que estos plan-



Fotografía y óleo sobre madera de la artista belga Marie-Jo Lafontaine titulada *L'Ange aveugle* (1993).

teamientos progresistas no se queden en el papel, sino que se lleven a la práctica. Cuando se trata de combatir ideas, actitudes y comportamientos arraigados en siglos de historia machista se necesita una firme voluntad y un insistente trabajo desde múltiples ámbitos. Veremos si la inspección educativa está a la altura de lo que de ella se requiere.

Los libros de texto y demás materiales curriculares deberán reflejar y fomentar el respeto a los principios y valores recogidos en la ley integral contra la violencia hacia las mujeres. La labor que los libros de texto pueden hacer en defensa de la igualdad de los sexos es enorme. No se trata sólo de transmitir esa idea de igualdad, sino, fundamentalmente, de recoger, como elemento de estudio, todas las aportaciones que las mujeres hemos hecho a la humanidad, en las distintas ramas del saber: a la Historia, a la Literatura, a la Ciencia... y se trata también de considerar importante y, por tanto, elemento de aprendizaje, lo que, sobre todo, las mujeres hemos hecho y seguimos haciendo: los trabajos relacionados con los cuidados y con el mantenimiento cotidiano de las personas.

El proyecto de LOE recoge así mismo la exigencia de la ley integral acerca de garantizar la escolarización

inmediata en caso de cambio de centro por cambio de residencia derivado de actos de violencia de género.

Una mirada feminista

En definitiva, en materia de “género”, la nueva ley educativa –el proyecto–, si bien no menciona, al igual que la LOGSE, la palabra “coeducación”, se acerca bastante a lo que eran nuestras reivindicaciones en esta materia. Ahora bien, quedan un par de aspectos en los que el Gobierno no se ha atrevido a mantener una posición acorde con lo dicho hasta aquí, aspectos importantes, desde una mirada feminista, que hacen que no podamos aplaudir la nueva ley.

El Gobierno ha hecho caso omiso de una de las enmiendas más importantes que, desde los sectores progresistas, se han hecho: la incorporación del criterio sexo en el listado de razones por las que no se puede discriminar en la admisión del alumnado. El Gobierno ha optado por la defensa de los colegios desagregados por sexo, del Opus Dei, y por asegurar la pervivencia de su conciencia. Lo cual significa una clara incongruencia con los principios de igualdad de los sexos y de lucha contra esta discriminación, que el proyecto de LOE declara, como hemos citado más arriba. Frente a ello, sería deseable una formulación que dejara clara la importancia de la escuela mixta, como medio para avanzar en la igualdad.

Por otra parte, se manifiesta que el sistema educativo se ajustará a los acuerdos suscritos con la Santa Sede y con otras confesiones religiosas, por lo que la enseñanza de la religión –de las religiones– será una asignatura obligatoria para la oferta educativa. No podemos aceptar que una educación que plantea los principios y los fines que hemos enunciado posibilite el adoctrinamiento religioso y, especialmente, la transmisión de unas ideas y una moral represora y discriminatoria para las mujeres. **T**

Carmen Heredero (cheredero@fe.ccoo.es) y Esther Muñoz (emunoz@fe.ccoo.es), de la Secretaría de la Mujer de la Federación de Enseñanza de Comisiones Obreras.

Penélopes de hoy

Las Penélopes de hoy ya no tejen en soledad ni esperan a Ulises. Ahora tejen redes y lo hacen a través de las nuevas tecnologías de la comunicación.

Concha Jiménez


ESTA WEB (www.penelopes.org), creada en Francia en abril del año 2002, tiene como objetivo promover, editar y difundir información, desde el punto de vista de las mujeres, usando todo tipo de medios. Es un portal trilingüe (francés, inglés y castellano) que contempla distintos menús, a través de los cuales encontramos desde informes relacionados con el trabajo de las mujeres hasta reseñas bibliográficas de interés para el colectivo. Está montado bajo licencia GNU/GPL, es decir, sigue la "nueva" corriente del software libre, lo que significa que elimina todo tipo de rigideces a la hora de transferir ficheros y facilita el intercambio de información sin imponer apenas restricciones. De ahí su nombre. Como Penélope, se trata de ir tejiendo redes, creando contactos, estableciendo relaciones entre las mujeres, lo que las afirma como usuarias y creadoras de nuevas formas de tecnología y comunicación. Se trata de garantizar la transparencia de todas las iniciativas concebidas por las mujeres, establecer puentes entre ellas, multiplicar las redes.

Entre los proyectos presentados en esta *web* es muy interesante la Red Mujeres y *Economía Solidaria* que realza la presencia de las mujeres en el área de economía solidaria en todo el mundo, con la intención de dar valor a su trabajo y a la riqueza, no financiera sino social, de las soluciones que ellas proponen. La idea es crear un mutualismo de medios de comunicación y de conocimientos para crear

"Como Penélope, se trata de ir tejiendo redes, creando contactos, estableciendo relaciones entre las mujeres, lo que las afirma como usuarias y creadoras de nuevas formas de tecnología y comunicación".

una red de intercambio de experiencias entre estas protagonistas de la alternativa. Es un proyecto internacional en el que están implicados 20 países, fundamentalmente, en vías de desarrollo. Actualmente, se están desarrollando un total de 80 iniciativas conducidas por mujeres con el objetivo de obtener una ganancia o de ayudar a otras a insertarse en el mercado laboral.

Esto facilita, además, que en cuanto a los contenidos, este portal se distinga por su aportación de todo tipo de informaciones sobre mujeres y condiciones de trabajo en el mundo. Así encontramos los siguientes tipos de documentos: informes, artículos de revista, estudios, noticias, convocatorias, cuyo eje central es el análisis de cuestiones relacionadas con las mujeres.

Destaca de manera especial la participación voluntaria de las mujeres que confeccionan y alimentan este portal y la forma democrática adoptada en el proceso de toma de decisiones. Sin embargo, esta actitud voluntarista y este ánimo participativo parecen no favorecer siempre un control eficaz de los contenidos y una revisión profesional de los mismos, lo que parece ser la causa del parón sufrido en la versión española. Para ponerse en contacto con este portal a través de correo electrónico: penelopes@penelopes.org 

Concha Jiménez (cjime@ccoo.es), del Centro de Documentación Confederado de Comisiones Obreras.

les
penelopes

PUBLICIDAD



Ginecología y Obstetricia

Abortos (hasta 22 semanas)
Ligaduras y vasectomías

**Cirugía general,
estética y plástica**

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

por el mundo

Feminicidio en Guatemala

Belén Morales



Alba Estela Maldonado.

¿Quién? no ha cantado: “*Tonto, tonto, tonto eres, no te pienses mejor que las mujeres. Malo, malo, malo eres no se daña a quien se quiere...?*” (1), pues que quede claro a todos los gobernantes y poderosos, a todos los que permiten o han permitido crímenes contra las mujeres, que se convierten en cómplices, que son malos y que las mujeres, la sociedad y la opinión pública, que tanto les duele, dice: “no”, no pueden seguir quedando impunes tantos y tan crueles asesinatos que siguen aumentando y llevan aparejadas prácticas de tortura.

La Secretaría Confederal de la Mujer de Comisiones Obreras, junto a otras secretarías e instituciones,

colabora en la edición y difusión de una investigación sobre el feminicidio en Guatemala, o avalada por la diputada por la Unión Revolucionaria Nacional Guatemalteca (URNG) Alba Estela Maldonado y dos investigadoras guatemaltecas. La investigación, que será presentada por sus autoras en el Estado español en el mes de noviembre, incluye un análisis de las causas, buscando la raíz del feroz ensañamiento hacia mujeres y niñas para denunciar el feminicidio y ponerle fin.

¿Qué influye en tanta barbarie? Entre otras circunstancias incide el largo conflicto armado interno, que duró 36 años, durante los cuales las violaciones y la violencia sexual eran parte de la estrategia de contrainsurgencia, sin que nadie haya tenido que responder por ello; la sociedad sumamente patriarcal y machista, que criminaliza a las mujeres y no les reconoce derechos, castigándolas cuando asumen el sustento de la familia trabajando también fuera del hogar; y, finalmente, la proliferación de maras o bandas de delincuencia organizada, que actúan en zonas urbanas, en una pugna de brutalidad para demostrar su poder desde la impunidad.

Esta situación se ve agravada por la falta de enjuiciamiento y condena a los asesinos, lo que supone un acto de tolerancia por parte del Estado. La Comisión Interamericana de Derechos Humanos cifra en 1.188 las mujeres asesinadas entre 2001 y agosto de 2004. Amnistía Internacional recoge en su informe (2) que la imprecisión en los registros forenses, los análisis, las estadísticas y los informes oficiales dificultan la investigación. Además, se desconoce el número de mujeres asesinadas en dependencias policiales y la atención a familiares y víctimas no es la adecuada, ni siquiera pueden presentar denuncia si no cuentan con un letrado, que en muchos casos no pueden pagar. **1**

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

(1) Tema musical *Malo*, de Bebe de su disco *Pa' fuera telarañas* (2004).

(2) *Guatemala: ni protección ni justicia. Homicidio de mujeres en Guatemala* (2005), de Amnistía Internacional.

Lobby Europeo

Belén Morales

En la Asamblea General del Lobby Europeo de Mujeres celebrada en Londres los días 15 y 16 de octubre se aprobó el Plan de Acción para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. En el mismo se recogen, entre otros, los siguientes aspectos: integración de la dimensión de género en todas las políticas; justicia económica y social para las mujeres; promover la posición de las mujeres en la toma de decisiones; la democracia paritaria en Europa; acabar la violencia hacia las mujeres y hacer valer los derechos humanos; y, eli-

minar los papeles y estereotipos de género fundados sobre un modelo patriarcal.

La asamblea, que contó con la participación de más de 20 países y más de 100 delegadas, estuvo precedida por el seminario *La trata de mujeres con fines de explotación sexual: ¿Quién es el responsable?* Constatamos una continua confusión entre tráfico de mujeres, prostitución infantil y libre ejercicio de la prostitución, por parte de las ponentes que unánimemente defendían una postura abolicionista. En algún momento nos sorprendió la criminalización de la pobreza y la falta de propuestas viables. La no concreción contribuía a que se hablase en términos generales de realidades muy diferentes y si-

tuciones geográficas, políticas y sociales que nada tenían que ver entre sí. Más información (en inglés y francés) tanto de la asamblea como del seminario en la siguiente página web: <http://www.womenlobby.org/>.

Durante esos días tuvimos el placer de departir con Pilar Sáenz-Díez Trías, una de las fundadoras de la Coordinadora Española para el Lobby Europeo de Mujeres (CELEM), que desgraciadamente falleció a los pocos días. Nuestro emocionado recuerdo a esta mujer a quien admirábamos por su talante y su solidez humana. **1**

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

Líderes peruanas

Pilar Morales

Las mujeres de América Latina tienen una gran experiencia en liderazgo de género, con una filosofía organizativa progresista y avanzada, más si lo comparamos con las europeas que, aunque participan en partidos políticos, sindicatos o grupos de mujeres, lo hacen con una cuota de poder bastante baja. Este es uno de los aspectos en el que las mujeres de la parte del mundo más rica estamos en un estadio menor de conquista.

María Amelia Trigoso desarrolla su trabajo dentro del Centro de la Mujer Peruana Flora Tristán (1). Comisiones Obreras de Madrid, a través de la Fundación Paz y Solidaridad, colabora con esta organización y cofinancia, junto a la Comunidad de Madrid, un programa de formación de líderes con vigencia por tres años.

Plantea María Amelia Trigoso que el proyecto no se centra en potenciar individualidades sino en dar




Un momento de las acciones formativas para líderes, fotografía del archivo de Madrid Paz y Solidaridad.

instrumentos de empoderamiento a las mujeres para que puedan llegar a ser futuras líderes y accedan a lugares de representación dentro de los partidos políticos, organizaciones sociales e instituciones que rigen el país. Esto lleva un tiempo, máxime cuando las cifras hablan de un 25% de analfabetismo femenino que contrasta con la alta cualificación de

otras. Su metodología de trabajo participativa ha sido exportada a muchas organizaciones del “primer mundo”. El programa aborda además aspectos de prevención de la violencia contra las mujeres.

María Amelia Trigoso es un ejemplo de luchadora y trabaja con Comisiones Obreras aportando su experiencia a la consecución de la igualdad entre géneros.

El Centro de la Mujer Peruana Flora Tristán edita trimestralmente *Chacarera*, una revista para formar e informar sobre problemas de género y que se encuentra disponible en su página *web*. 

Pilar Morales es la responsable de la Secretaría de la Mujer de la Unión Sindical de Madrid Región de Comisiones Obreras.

(1) Asociación de mujeres creada en 1979 y con sede en Lima (Perú). Más información en su página *web*: www.flora.org.pe

Infórmate en:
www.ecoinformas.com

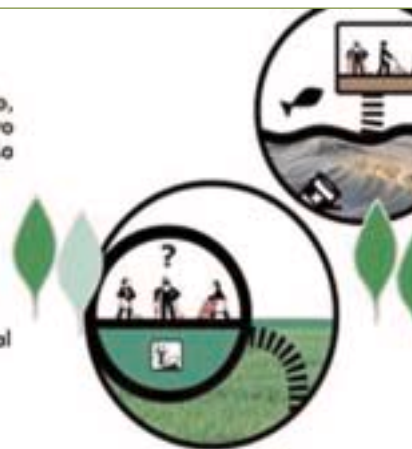
Materiales gratuitos sobre la prevención del riesgo químico y cursos on-line:
"Medio ambiente, salud y desarrollo sostenible"

eco
informas 

ECOinformas es un proyecto del Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud-Comisiones Obreras que tiene como objetivo facilitar la adaptación de la pequeña y mediana empresa española a los nuevos retos ambientales.

Para ello, ECOinformas ofrece a las trabajadoras las siguientes herramientas de *acceso gratuito*:

- Espacio web interactivo
- Cursos presenciales y a distancia
- Asesoramiento a través de un Observatorio medioambiental
- Campaña de prevención del riesgo químico
- Estudios sobre problemas medioambientales en PYME



Para más información: ISTAS, C/ General Cabrero, 21 28020 Madrid Tel. 914 491 040 Fax. 915 711 016



istas



"El Fondo Social Europeo contribuye al desarrollo del empleo, impulsando la empleabilidad, el espíritu de empresa, la adaptabilidad, la igualdad de oportunidades y la inversión en recursos humanos"
"ACCIONES GRATUITAS dirigidas a trabajadores activos de PYMES y profesionales autónomos relacionados con el sector medioambiental que desarrollen su actividad en España"
"Acciones cofinanciadas por el Fondo Social Europeo en un 70% (para Objetivo 1) y un 45% (para Objetivo 3) y por la Fundación Biodiversidad, en el marco de los Programas Operativos de "Iniciativa Empresarial y Formación Continua" 2000-2006"

El género en el ordena

Aplicar la normativa existente teniendo en cuenta la igualdad entre mujeres y hombres no siempre es sencillo. Una investigación ahonda en el tratamiento que se hace del género en el ordenamiento jurídico español.

Maruja Sánchez

LA PUBLICACIÓN de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, casi coincide en el tiempo con la publicación del libro *El tratamiento del género en el ordenamiento español*, coordinado por el magistrado Alberto Palomar (1). Esta publicación da una visión multidisciplinar del tratamiento jurídico y económico que se hace de las mujeres en los distintos ámbitos sociales de nuestro país y ha sido realizada por personas provenientes de diversas disciplinas: magistrados, fiscales, profesores, notarios, abogados, etcétera, con experiencias en diversos ámbitos de la vida social, que desde una perspectiva de género ponen de manifiesto el déficit que se produce en la aplicación de la normativa existente. El contenido es amplio, lo que permite tener una perspectiva de los temas que de forma separada forman un poliedro organizativo de cuestiones que necesitan un debate constante y unas soluciones adecuadas en cada caso sin que esto signifique más leyes sino una correcta aplicación de las existentes, y sobre todo una concienciación social de los problemas que genera la discriminación social y cultural que han sufrido las españolas.

El libro comienza con un análisis del marco constitucional y normativo

que consagra el principio de igualdad y la interdicción de la discriminación por razón de sexo, así como de las distintas normas que han ido desarrollando, a lo largo de estos últimos años, este principio constitucional. El encuadre se realiza desde la perspectiva de otras constituciones europeas, las que hacen referencia explícita a la



Fotograma del vídeo *Ever Is Over All* (1992), de la artista suiza Pipilotti Rist.

igualdad y la no discriminación, así como la normativa internacional y las sentencias que a este respecto ha dic-

“El desarrollo de la admisibilidad constitucional de las 'medidas positivas' es un punto básico para los temas desarrollados, porque así se dispone de un instrumento garantista en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno”.

tado el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, tema, éste último, de gran importancia y recurrente en casi todos los trabajos del libro, de forma que el análisis de nuestra norma

constitucional se realiza en contraste con la situación europea. También se analiza el desarrollo de la legislación autonómica, con especial referencia a las normas de conciliación de la vida familiar y laboral, así como las de violencia sexista. El desarrollo de la admisibilidad constitucional de las “medidas positivas” es un punto básico para el tratamiento posterior de todos y cada uno de los temas desarrollados en las otras partes de este libro, porque así se dispone de un instrumento garantista para una efectiva política de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno, tal y como se desprende de análisis hecho a la ley 30/2003.

La segunda parte corresponde al desarrollo de dos capítulos diferenciados. El 3 analiza el mercado laboral español con especial referencia al acceso, condiciones y remuneración de las trabajadoras. Para ello se ha tenido en cuenta la evolución social y económica en las dos últimas décadas, así como la influencia que ha reportado la incorporación de nuestro país a la Unión Europea. Además, se ha añadido una valoración, desde el punto de vista sindical, de alguna de las medidas específicas realizadas en nuestro país, en especial de los planes para la igualdad de oportunidades. Por lo que respecta al otro capítulo que compone esta parte segunda, el 4, se examina el régimen de pro-

tección social desde una perspectiva feminista. También se incorpora la jurisprudencia proveniente del Tribunal de Justicia de la CEE, que ha marcado la aplicación de la normativa general

miento español

de protección social (en especial la protección de la maternidad, el periodo de carencia, la duración de la prestación y las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral).

Derecho de familia y políticas públicas

La tercera parte, que comprende los capítulos del 5 al 8, incluye aspectos civiles y penales sobre derecho de familia: filiación, patria potestad, adopción, sociedad de gananciales y herencia... Asimismo se realiza un capítulo completo sobre el derecho sucesorio en la monarquía española. El capítulo 7, se refiere a los aspectos penales de la violencia de género y recorre pormenorizadamente el Código Penal y la Ley Orgánica 1/2004, la práctica en la aplicación del artículo 173 del Código Penal sobre la configuración del delito de maltrato habitual y las medidas cautelares, configuradas en la orden de protección.

El tratamiento de las políticas públicas sectoriales se realiza en la parte cuarta, con un capítulo dedicado a la protección internacional de los derechos de las mujeres con especial referencia a las normas comunitarias de la Unión Europea y las conferencias mundiales, especialmente la de Beijing, que han generado no sólo unas directrices generales en el tratamiento de las políticas de género, sino que pretenden influir en las acciones y decisiones que tomen los organismos internacionales y nacionales de los países europeos. Dedicada además dos capítulos, el 8 y 11, al examen de la participación política y cultural de las mujeres, destacando el incremento paulatino y sostenido en lo referente a la vida política y la representación parlamentaria. La participación en la cultura, la educación y las ciencias exige analizarla teniendo en cuenta un enfoque feminista que permita encontrar soluciones para un cambio.


En la quinta y última parte se añaden dos capítulos de gran actualidad, el 12, referido a la protección de la imagen de las mujeres en la publicidad, y el 13, sobre emigración y prostitución. Del análisis de las normas sobre publicidad comercial se desprende que la protección de la imagen de las mujeres tiene que tener un referente constitucional, consagrado en el artículo 20.1.d sobre libertad de expresión, y el desarrollo jurisprudencial, realizado por el Tribunal Constitucional, de la protección de la imagen de las mujeres. Las reiteradas denuncias realizadas por algunas organizaciones feministas han ido perfilando la compatibilidad de ambos derechos, de forma que se respete la dignidad de las mujeres. El capítulo dedicado a la emigración y prostitución, realizado por el fiscal Francisco Moreno, tiene importancia por la complejidad del tema (legalización o regulación, violencia, explotación) y por el examen de la aplicación del proceso penal a las conductas delictivas generadas por el fenómeno de la emigración. El posicionamiento que se hace de ambos temas es importante para el debate que Comisiones Obreras lleva a cabo actualmente, sobre todo porque se hace desde una perspectiva práctica.

El tratamiento del género en el ordenamiento español es un instrumento de consulta para orientarse en temas complejos,

aunque existe desigualdad en el tratamiento de unos temas respecto a otros y también un buen punto de partida para iniciar un debate. **I**

Maruja Sánchez (mcandelas@cco.es) es consejera del Comité Económico y Social Europeo por Comisiones Obreras.

(1) *El tratamiento del género en el ordenamiento español. Una visión multidisciplinar del tratamiento de la mujer en los distintos ámbitos sociales, de varios autores y coordinado por Alberto Palomar. Valencia, 2005: Confederación Sindical de Comisiones Obreras y Tirant lo Blanch. Incluye textos de: A. Arévalo, A. Descalzo, A. E. Perales, A. Fernández-Tresguerres, P. López, A. Mazaruela, F. Moreno, C. Pérez, E. Silván, L. Tejada, A. Otaegui, E. Urbano, A. I. Vargas y M. Sánchez.*



Instituto C.B. Medical
CBM


30 años de experiencia. Ahora en Madrid

ABORTO LEGAL



- I.V.E.
- Aborto con anestesia local y general.
- Vasectomía
- Fimosis
- Frenillo
- Ligadura de Trompas
- Píldora R.U.
- Pruebas de Paternidad
- Otras Cirugías

ALTA TECNOLOGIA
Videoconferencia a nivel Internacional



Instituto C.B. Medical
CBM

C/ ZURBANO, 41
TLF.: 91 - 308 30 00

Abierto también fines de semanas
Centro de Cirugía Mayor Ambulatoria e Interrupción Voluntaria del Embarazo. Acreditada por la Comunidad de Madrid

Sesgos de género en el impuesto s

Existen partidas de los Presupuestos Generales del Estado que siguen fomentando la desigualdad, algunas están relacionadas con el Impuesto sobre la Renta (IRPF). ¿Por qué se mantienen políticas públicas que no son ni equitativas ni eficientes?

María Pazos Morán

EN LA presentación de los Presupuestos Generales del Estado (PGE) para 2006 se puede leer que: “*El presupuesto para el fomento de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres será de 38,27 millones de euros, un 5.45% más que en 2005*”. Cabe preguntarse: Si este es el presupuesto que fomenta la igualdad, ¿qué es lo que fomenta el 99.9% restante del presupuesto? Un año más se ha ignorado esta pregunta clave, a pesar de que la Ley 30/2003 obliga a acompañar la ley de PGE, como todas las leyes, de un informe de evaluación de su impacto de género, y a pesar de todas las directrices de la Unión Europea sobre transversalidad. Desgraciadamente, hay partidas muy importantes en la 'corriente principal' de los PGE que siguen fomentando la desigualdad. Algunas de esas partidas están relacionadas con el Impuesto sobre la Renta (IRPF).

El gasto fiscal (es decir, la pérdida de recaudación) por tributación conjunta en el IRPF será, según los PGE, de 2.379,41 millones de euros en 2006, un 14% más que en 2005. La tributación conjunta significa, en la gran mayoría de los casos (1), que un hombre casado con una mujer que no trabaja fuera de casa se desgrava (mediante la aplicación del “mínimo personal” de la esposa a su base imponible) una cantidad variable, mayor cuanto mayor es su nivel de renta. Por ejemplo, un hombre que gana 7.500 euros se desgrava, según datos de 2003, 20 euros por el hecho de que su mujer no tenga ingresos, mientras que uno que gana

66.000 euros se desgrava 1.530 euros por el mismo concepto.

¿Cuál es la utilidad social de esta partida? Por supuesto que el trabajo doméstico debe ser reconocido. Pero el problema es quién debe pagarlo, además de, naturalmente, quién debe realizarlo. Respecto a quien debe pagarlo, ¿es justo que vaya a cargo del contribuyente, los 1.530 euros de desgravación por tener una mujer en casa a un señor que gana 66.000 euros? Téngase en cuenta que ese señor, además de no pagar ningún tipo de salario por el trabajo de su esposa, tampoco paga impuestos ni cotizaciones a la Seguridad Social. Es importante considerar, ade-

“Por supuesto que el trabajo doméstico debe ser reconocido. Pero el problema es quién debe pagarlo, además de, naturalmente, quién debe realizarlo”.

más, las consecuencias que tiene para esa mujer el que su marido pueda desgravar porque ella no tenga ingresos. Puede parecer a simple vista que ella también se beneficia de una desgravación que es para la familia, pero a la mujer le cuesta muy caro a lo largo de su vida: En primer lugar porque la mete en la trampa de la dependencia económica. En segundo lugar porque la condena a la pobreza en caso de ausencia del marido.

Cuando una mujer sale a trabajar fuera de casa y gana su propio salario, el matrimonio podrá tributar separada o conjuntamente. Si lo hacen separadamente, el marido no se podrá restar el mínimo personal de la mujer, ya que ella debe restárselo de su



Autorretrato de la artista Margriet Smulders. La artista trabajando como mujer planchando (1998).

propio salario. Como el salario de ella suele ser menor, la correspondiente desgravación será también menor o incluso nula. Si tributan conjuntamente este efecto no se producirá, pero la mujer no se podrá beneficiar de otra desgravación existente en el

IRPF: la 'desgravación por rendimientos del trabajo'. La razón es que esta última desgravación tiene un tope de rentas para el que, en declaración conjunta, se computan los salarios de ambos. Estos complicados mecanismos dan como resultado que una mujer casada pueda llegar a tributar, por un sueldo mínimo, hasta el 48% entre IRPF y cotizaciones a la Seguridad Social. Es lo que se ha dado en llamar 'penalización por matrimonio'. O sea que entre los impuestos que tiene que pagar y el coste de oportunidad en términos de trabajo doméstico, que también tiene sus costes sustituir, tenemos lo que hemos oído muchas veces a nuestro alrededor: a muchas mujeres no les sale a cuenta trabajar fuera de casa.

sobre la renta

Dependencias económicas

La desgravación por tributación conjunta es pues un factor que contribuye a que las mujeres sigan siendo dependientes económicamente de sus maridos. Estas mujeres no acumulan cotizaciones ni experiencia laboral. ¿No sería más justo utilizar el presupuesto para paliar la lamentable situación de estas mujeres, en lugar de para empujarlas a la dependencia?

Algunas personas suponen que, ya que el gasto en tributación conjunta no es equitativo, se mantendrá porque es rentable de alguna manera para la economía. Pero nada más lejos de la realidad. Al contrario, aún considerando el ahorro en servicios públicos, la especialización de las mujeres en el trabajo doméstico es ineficiente e improductivo en la sociedad actual. Basta considerar que una mujer, a veces con alto grado de formación, puede llegar a sacrificar el rendimiento profesional de toda una vida por cuidar a uno, dos o a lo sumo tres hijos, y durante un periodo de utilidad real que se sitúa en torno a los diez años. Con más servicios públicos y con más implicación de los hombres en el trabajo doméstico, esa mujer podría ocupar un puesto de trabajo cualificado, contribuyendo a un aprovechamiento más eficiente del capital humano del país. Por ello, la llamada estrategia de Lisboa, fijada por la Unión Europea en 2000 para aumentar la competitividad de la economía, recomienda aumentar la tasa de ocupación de las mujeres. Pero estas consideraciones se olvidan a la hora de hacer el presupuesto.

Entonces, ¿por qué se mantienen políticas públicas que no son ni equitativas ni eficientes? Sencillamente porque se diseñaron en un momento en el que la sociedad tenía otros valores y estaba estructurada de otra manera. El IRPF, por ejemplo, data de 1977, época en la que las mujeres no tenían el mismo nivel de educación que los hombres ni se pensaba que podían trabajar igual que ellos, no había divorcio y se veía normal que las mujeres fueran dependientes. El IRPF, como casi todas las políticas públicas, refleja y potencia la situación de desigualdad existente en la sociedad. Cuando la sociedad cambia, esas políticas deben adaptarse a la nueva situación, pero para ello deben vencerse muchas resistencias. Este es el sentido del *mainstreaming* o transversalidad: cambiar el curso de la corriente principal de las políticas públicas para eliminar sus sesgos de género, es decir para que no contribuyan a la desigualdad. **1**

María Pazos (maria.pazos@ief.minhac.es) es editora del libro *Política fiscal y género*, publicado por el Instituto de Estudios Fiscales (Ministerio de Economía y Hacienda).

(1) Una mujer casada puede desgravarse igualmente por un hombre que no tiene ingresos, pero en la práctica este caso es mucho menos frecuente.

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

<http://www.clinica-dator.com>

Literatura / ... de luna llena

Salpicada de luna llena (y otros relatos), de María José Hernández. Madrid, 2005: Nuevos Escritores.



María Antonia Martínez

Dice María José Hernández al comienzo de su relato *Carta a un padre que*: “Los cuentos han sido desde la antigüedad un vehículo muy útil para hacernos comprender muchas cosas, para enseñarnos, para divertirnos o para soñar; pero siempre contienen el germen de algo, una semilla que el autor desea implantar en el corazón del que lee”.

María José Hernández logra transmitirnos sentimientos, sensaciones, ideas e inquietudes ante situaciones que se salen de nuestra tradicional concepción del tiempo y del espacio como en *Linterna* donde consigue mantenernos en suspense. En *El espejo* nos plantea el desdoblamiento de la edad de la protagonista, creando una situación original y mezclando la realidad con la imagen que le devuelve el espejo, una imagen que la sitúa frente a su vejez y confunde, si sigue siendo la joven que se acercó al espejo o la que refleja éste, y piensa, que le han robado: “El más preciado tesoro de los seres humanos: la libertad de acción, el derecho a crear su propio destino”.

El maestro es un personaje que no parece enteramente inventado, reconocía en él a mi profesora del colegio público en el realicé mi enseñanza primaria en los años 60, donde el peso de la dictadura marcaba fuertemente nuestra sociedad y condicionaba la formación que recibíamos, especialmente las jóvenes. Maestras o maestros nacidos de la II República que intentaban transmitirnos valores diferentes a los que regulaban los planes formativos de la época, darnos a conocer el arte, la literatura, la geometría o la historia ajustados a la realidad les obligó a utilizar métodos que debían ser maquillados. Entonces no podíamos valorar adecuadamente lo que estaban filtrando en nuestras mentes y en nuestros corazones pero con el paso del tiempo hemos reconocido y hemos sentido que ese germen ha condicionado nuestro desarrollo personal, nos creó la necesidad de pensar, de desarrollar nuestra capacidad crítica, de estimular nuestros valores éticos y nos mostró que el fin no justifica los medios. Este relato, junto con *Carta a un padre*, habla de lo que ella entiende como la utilidad de los cuentos, transmisores de ideas y sentimientos.

María José Hernández, excelente y prometedora escritora, es licenciada en Derecho y guionista de cine y televisión, nació en Madrid en 1960 y es madre de tres hijas. **1**

María Antonia Martínez es la responsable de la Secretaría de la Mujer de la Federación Estatal de Comunicación y Transporte de Comisiones Obreras.

Cine / La vida secreta

La vida secreta de las palabras.

Dirección y guión: Isabel Coixet.

Reparto: Sarah Polley (Hanna)

y Tim Robbins (Josef) Javier Cámara (Simon) y Julie Christie (Inge). Una

producción de El Deseo con la participación de Mediapro. Año de producción: 2005.

C. B.

La última película de la realizadora barcelonesa Isabel Coixet es una combinación de palabras que guardan secretos pasados: amor, dolor, esperanza, ira, lágrimas, luz, odio, olas, oscuridad, palabras, pasión, secreto, sentir, silencio y temura.

La película, rodada en una plataforma petrolífera, relata el peso de lo ya ocurrido en la vida de los protagonistas en un lugar al que sólo llegan golpeando las olas frías del Mar del Norte, tantas que es complicado contarlas y saber cuál es su fuerza: “Sobre el silencio repentino que se produce antes de las tormentas. Sobre veinticinco millones de olas, un cocinero español (Javier Cámara) y una oca. Y sobre todas las cosas, sobre el poder del amor incluso en las más terribles circunstancias”, describe Isabel Coixet.

Rodar en una plataforma petrolífera era una de los deseos de la directora desde que hace años visitara una en el sur de Chile. La plataforma aislada del resto del mundo - donde gente de diversas naciones, vidas y edades diferentes y con pasados sin desenmascarar ha de convivir- se le presentó en esta ocasión como el mejor escenario para contar *La vida secreta*. . . El frío y el calor extremos, la mezcla de grasa y salitre que obligan a caminar prestando mucha atención para no caer y el ruido infernal están presentes continuamente y sólo se escapa a ellos cuando aparece el helicóptero, único vínculo con el exterior.

El guión de la película ha sido publicado por la Ediciones B y cuenta con un prólogo del escritor y pensador John Berger a quien ella admira: “Es una constante fuente de inspiración. Él es una de las voces más lúcidas de hoy en el que respecta al arte, Europa o nosotros mismos”. John Berger escribe sobre la tabla de salvación que supone compartir con otras personas tus preocupaciones, tus dolores y tus alegrías: “Tampoco se trata del culto al dolor; sino de cómo, en ocasiones, el sufrimiento conduce a una salvación compartida. Nada sencillo. Nada simplista. Ancestral. Algo que aquellos que no detentan el poder descubren a menudo”.

La directora, que de niña acompañó a su abuela vendiendo entradas en un viejo cine de Barcelona y que nunca quiso ser actriz, ha rodado además: *Demasiado viejo para morir joven* (de 1986 aunque estrenada dos años más tarde), *Cosas que nunca te dije* (1995), *A los que aman* (1998) y *Mi vida sin mí* (2003). **1**



Dibujo perteneciente al story board de la película

Exposición / **Frida inexcusable**

Frida Khalo, Fundación de la Caixa Galicia de Santiago (A Coruña). Hasta el 20 de enero de 2006.

Victoria Quivén



Hasta el 20 de enero, en la sede de la Fundación de la Caixa Galicia de Santiago (A Coruña), podremos visitar una de las exposiciones más interesantes por el número de obra y por su composición (el fondo artístico pertenece al Museo Dolores Olmedo de México) de la artista Frida Kahlo.

Magdalena Carmen Frida Kahlo y Calderón nació en Coyoacan (México) el 6 de julio de 1907 y la poliomielitis, sufrida a los 6 años, y un accidente de autobús, a los 17, marcarían su destino vital y su arte, al tiempo que se convertía en símbolo de mujer liberada y liberal -en el sentido histórico del término-, en comunista militante, en artista que se recrea a sí misma como parte de su pintura.

Pero no es posible contemplar su obra como un simple anecdotario biográfico de artista ensimismada en su dolor, más bien vemos el dolor que ser mujer puede llegar a producir en la sociedad patriarcal del México de mediados del siglo XX. El dolor presente en su pintura *Unos cuantos piquetitos* (en donde recrea la historia real de una mujer encontrada muerta en su cama con más de 30 puñaladas en su cuerpo, su marido el día del juicio se extrañaba de que quisiesen condenarle porque total: “*Sólo fueron unos cuantos piquetitos*”). Un dolor lejano pero extrañamente cercano a esta España de principios del siglo XXI.

El propio Diego Rivera -artista admirado, marido- en la mente de muchos mexicanos el hombre a quién su mujer usurpó pasado el tiempo parte de su fama, decía: “*Es la primera vez en la historia del arte que una mujer ha expresado con franqueza absoluta, descarnada y podríamos decir; tranquilamente feroz, aquellos hechos generales y particularidades que conciernen exclusivamente a la mujer.*”

Una mujer que pinta el México de los trajes folclóricos que vestía, que ocultaban su dolor y reivindicaban a las marginadas de su pueblo. Podremos ver también en esta exposición otro elemento de la cultura mexicana: un altar de difuntos, hay que dejar ofrendas el día de los muertos puesto que retornan de la muerte a buscarlas mientras visitan a sus seres queridos.

La mujer que confesó: “*Ellos creen que soy surrealista, pero no es cierto, no lo soy. Yo nunca he pintado lo que sueño. Yo pinto mi propia realidad*”; moría a los 47 años, el mismo año de la realización de su obra *Viva la vida*.

Para quienes apuestan por la genealogía de las mujeres, como parte de la semilla del porvenir, visitar esta exposición es un privilegio. ■

Victoria Quivén ha sido responsable de la Secretaría de la Mujer del Sindicato Nacional de Comisiones Obreras de Galicia, hasta diciembre de 2005.

Libros / **El mal heterosexual**

El eje del mal es heterosexual.

Figuraciones, movimientos y prácticas feministas queer, del Grupo de Trabajo Queer. Madrid, 2005: Editorial Traficantes de Sueños.

Javier Sáez



Vivimos un momento de crisis transversales: crisis en las políticas del feminismo y de la “igualdad de género”, crisis en los movimientos de liberación de gays, lesbianas y transsexuales tras la consagración de matrimonio, crisis en las políticas de inmigración y en el nuevo racismo institucional que se está promoviendo en Europa, crisis del sida...

La violencia machista que cada semana asesina a varias mujeres en el Estado español no ha producido una reflexión seria sobre la construcción social de la masculinidad, ni sobre la transfobia, la homofobia y la lesbofobia que produce ese régimen imperial que es la heterosexualidad. La heterosexualidad sigue siendo el lugar intocable, incuestionable, el lugar no marcado, una “normalidad” cotidiana productora de odios y exclusiones ante cualquier disidencia de género o de sexo.

Las herramientas políticas que aporta este libro son útiles para repensar y actuar sobre la realidad cotidiana: el acoso al niño mariquita, las urgentes demandas de la comunidad trans, la nueva moralina contra trabajadoras y trabajadores del sexo, la barbarie mutiladora que se sigue aplicando en los hospitales contra las personas intersexuales, la subversión preformativa de la masculinidad que se da en las culturas *dragking*, *leather* o *bear* son realidades acuciantes y políticamente relevantes.

Casi la mitad de los presos españoles son seropositivos, aún hoy la Iglesia Católica logra detener cualquier propuesta del Gobierno de instalar intercambiadores de jeringuillas en la calle o máquinas de condones en los colegios, aún hoy la mayoría de los bares gays no dan preservativos gratis a sus clientes, aún hoy no se habla de prevención del sida en el sexo entre lesbianas, ni de los “sanos” heterosexuales casados que exigen a las prostitutas sexo sin protección. El repunte de las prácticas de riesgo y el aumento alarmante de personas seropositivas sigue sin ser una prioridad del Gobierno Zapatero. Dos maricas casándose dan mucho *glamour* en una revista del corazón. Los presos sidosos abandonados a su suerte en la cárcel nunca serán portada del *Hola*. Los presos no votan.

El eje del mal es heterosexual supone un giro radical en la mirada sobre las minorías sexuales. El análisis *queer* reflexiona políticamente y en primera persona sobre los efectos represivos y destructivos del régimen heterosexual, y sobre su articulación con criterios fundamentales como la raza, la clase social, la discapacidad o la sexualidad disidente. ■

Javier Sáez es miembro del Grupo de Trabajo Queer en Madrid.

Mutilación genital femenina

La prevención y la atención en relación a la mutilación genital femenina llevó a la Associació Catalana de Llevadores a editar una guía dirigida a profesionales.

C.B.

LA guía, coordinada por la antropóloga Adriana Kaplan y la matrona y pedagoga Cristina Martínez, se enmarca dentro del proyecto IDIL, *Instrumentos para Proteger la Integridad de las Niñas*, que forma parte del programa Daphne 2002-2003 de la Dirección General de Justicia y Asuntos Sociales de la Comisión Europea.

Tal y como reza en la presentación, la elaboración del material surge de la necesidad de dar respuesta a una realidad cambiante en los flujos migratorios de ambos países: *“La presencia de familias africanas procedentes de diversas culturas donde se practica la mutilación genital femenina (MGF), ha puesto de relieve la importancia de desarrollar estrategias de actuación para su prevención desde los ámbitos sanitarios, sociales, educativos, jurídicos y de manera más amplia, en aquellos aspectos relacionados con los derechos humanos”*.

Desarrollar estrategias para prevenir la MGF en las comunidades de inmigrantes africanos en los países europeos es fundamental. En la Associació Catalana de Llevadores⁽¹⁾ participan profesionales de diferentes disciplinas como la antropología, las ciencias de la salud (matronas, médicos, enfermeras), la pedagogía y el derecho, que aportan a la guía conocimientos de tipo antropológico, sanitario, social y jurídico de modo que los profesionales de la salud, la educación y del campo social puedan intervenir de manera efectiva, reflexiva y profesional en la prevención de la MGF con la población africana residente en nuestro país.

La mutilación genital femenina ha sido prohibida por algunos gobiernos africanos, aunque no exis-

te una legislación específica en todos ellos, a excepción de Senegal, Mali, Mauritania o Ghana. En Etiopía donde la prohibición se expresa en la Constitución sigue dándose esta práctica. Porque además de leyes se necesitan profundos cambios sociales, religiosos y culturales que lleguen además a las zonas rurales, donde reside mayoritariamente la población femenina.

Los primeros casos detectados en nuestro país se dieron en Cataluña, en 1993 y fueron denunciados por personal sanitario. Realmente la mutilación no se

practica en el Estado español, pero sí se sabe que algunas familias aprovechan los viajes de vacaciones a sus países de origen para realizársela a sus hijas.

La guía incluye apartados sobre qué significa la mutilación desde un punto de vista antropológico y cuáles son las consecuencias inmediatas, a medio y a largo plazo para la salud de las mujeres; sobre la atención en salud sexual y reproductiva; la edad pediátrica; la escuela y su papel en la prevención y un apartado sobre el marco legal en la legislación española. Además incluye una bibliografía para quienes deseen más información sobre este tema. Pero quizá el apartado de más interés es aquel que indaga en el papel de los profesionales, en cómo han de abordar la mutilación y cómo iniciar el diálogo y la reflexión con las mujeres inmigrantes. Entre otras cosas, se señala la importancia de la escucha activa, de mostrar respeto por las personas y por lo que están viviendo, animarles

a expresarse emocionalmente, mantener la confidencialidad, proporcionar información que pueda ser comprendida, mantener una actitud positiva ante tra-

“Además de leyes se necesitan profundos cambios sociales, religiosos y culturales que lleguen además a las zonas rurales, donde reside mayoritariamente la población femenina”.

diciones y creencias africanas, informar y educar e implementar estrategias de motivación basadas en planteamientos positivos y respetuosos. **1**

(1) Más información en www.llevadores.org y sobre el proyecto IDIL en www.eu-idil.org.





CC.OO., un sindicato de hombres y mujeres

Difícil si no cambian las costumbres sindicales en las empresas

Ramona Parra

CC.OO., un sindicato de hombres y mujeres sí, pero difícilmente si no cambian las costumbres sindicales en las empresas. Las cifras son aplastantes en los sectores industriales, en pocos casos se llega al 30% de mujeres en la producción y aún son muchas empresas que ni siquiera han incorporado a este colectivo. Es cierto que las empresas deciden las contrataciones pero las secciones sindicales pueden y deben intervenir en cómo y de que manera se realizan.

Las estadísticas nos confirman que no se contrata en igualdad, luego la contratación es discriminatoria en casi toda la industria y en la mayoría de las empresas. Muchas de ellas son empresas multinacionales que en otros países contratan mujeres para la producción.

Actualmente CC.OO. tiene constituidas cientos de secciones sindicales en las empresas, cuando éstas empresas forman parte de una multinacional se constituye el Comité Europeo. En las reuniones de estos comités las secciones sindicales deberían plantear a las multinacionales el derecho de que las trabajadoras españolas tengan las mismas oportunidades que tienen las mujeres en el resto de países.

Son muchos años hablando y escribiendo sobre la igualdad de

oportunidades y llevando a los convenios las directivas que se han ido aprobando en la Unión Europea: la ley de conciliación, la protección a la maternidad, las acciones positivas, etc...

CC.OO. ha elaborado materiales con propuestas y ha impartido formación para que la igualdad sea

sa, pero aquí las posibilidades de intervenir son otras, pasa por la atención directa del sindicato. El poder sindical que la afiliación da a las secciones sindicales en las empresas debe ejercerse para demandar empleo en igualdad para las mujeres y cuando la demanda no se ajuste a derecho habrá que actuar con la

“El poder sindical que la afiliación da a las secciones sindicales de las empresas debe ejercerse para demandar empleo en igualdad”

un hecho en las empresas, en la negociación colectiva, el empleo, la clasificación profesional, los trabajos de igual valor, la formación, la igualdad de remuneración por razón de sexo.

Desde el I Congreso, que tuvo lugar en el año 1978, el objetivo de la Secretaría Confederal de la Mujer de CC.OO. ha sido aportar medios para que quienes dirigen diariamente el trabajo sindical cuenten con una perspectiva feminista o de género.

En los próximos meses se prepararán las candidaturas de CC.OO. para las elecciones sindicales. Las secciones sindicales tendrán que ser ejemplares en las acciones positivas para que se garantice la presencia de las mujeres. No me olvido de la pequeña y la mediana empre-

contundencia que el tema requiera. No contratar en igualdad de condiciones a hombres y mujeres tiene un nombre: discriminación. ¿Están haciendo las secciones sindicales lo posible para que se contrate a mujeres? Hay que trabajar la transversalidad en la organización porque la sociedad se beneficiará y creceremos en la diversidad.

La afiliación de mujeres crece en el sindicato, éste ya es un dato a considerar. Las trabajadoras tienen como referente a CC.OO. y éste ha de responder a sus demandas de empleo de calidad y garantizar sus derechos. **I**

Ramona Parra (fiteqa@fiteqa.ccoo.es) es la responsable, desde 1994, de la Secretaría de la Mujer de la Federación de la Industria Textil-Piel, Químicas y Afines (Fiteqa) de CC.OO.