

Trabajadora
**Tres décadas de acción
sindical por la igualdad
de género (1977-2007)**

Las políticas de género en Comisiones Obreras
a través de la revista *Trabajadora*

Editan: Fundación 1º de Mayo, Secretaría Confederal de la Mujer de CC.OO. y
© Ediciones Cálamo

Fundación 1º de Mayo
Arenal, 11 - 1º
28013 Madrid
1mayo@1mayo.ccoo.es

Secretaría Confederal de la Mujer de CC.OO.
Fernández de la Hoz, 12-3º
28010 Madrid
mujeres@ccoo.es

Fecha de edición: marzo 2007

ISBN:
Dep. Legal:

Printed in Spain - Impreso en España
Imprime

Edita: Ediciones Cálamo, S.L.
Pza. Cardenal Almaraz, 4 - 1º F
Tfno. y fax: 979 70 12 50
www.ecalamo.com

Trabajadora
**Tres décadas de acción sindical
por la igualdad de género
(1977-2007)**

Las políticas de género en Comisiones Obreras a
través de la revista *Trabajadora*

*Carmen Bravo Sueskun
Jorge Aragón Medina
Susana Brunel Aranda
Eva Antón Fernández*

Con la colaboración de:
*Carmen Briz Hernández
Concha Hernández
Rita Moreno Preciado
Teresa Nevado Bueno
Beatriz Quintanilla Navarro
Begoña San José Serrán
M^a Luisa San José Pérez
M^a Jesús Vilches Arribas*

*A todas las mujeres y a todos los hombres
que luchan cada día
por hacer real la igualdad*

Índice

PRESENTACIÓN

(Carmen Bravo Sueskun y Jorge Aragón Medina) 13

Capítulo 1. OBJETIVOS Y METODOLOGÍA DEL ESTUDIO 17

1.1. Metodología y objetivos de la investigación 17

1.2. El objeto de estudio: la revista *Trabajadora* 20

1.3. Agradecimientos 25

Capítulo 2. LA CONSTITUCIÓN DE COMISIONES OBRERAS

COMO ESPACIO SINDICAL DE HOMBRES Y MUJERES 27

2.1. Introducción: El contexto normativo y laboral 27

2.1.1. Evolución de los derechos laborales de las
mujeres desde 1978 (Beatriz Quintanilla) 27

2.1.2. Mujeres, cambios demográficos y mercado
de trabajo en las últimas décadas 37

2.2. La integración de la igualdad de género en CC.OO.:
Las decisiones de los Congresos Confederales 48

2.3. Una estructura sindical para la igualdad de género:
Las Secretarías de la Mujer de Comisiones Obreras 65

2.4. *Trabajadora*, HISTORIA VIVA 71

2.4.1. Las Secretarías Confederales de la mujer
de CC.OO. 72

2.4.2. Colaboradoras principales de *Trabajadora* 114

Capítulo 3. *Trabajadora*: LA COMUNICACIÓN PARA LA

IGUALDAD DE GÉNERO EN COMISIONES OBRERAS 123

3.1. La línea editorial. Principios, estrategias y acción
sindical para la igualdad 123

3.1.1. La acción sindical, clave de la política editorial
de *Trabajadora* 124

3.1.2. El avance en igualdad en las editoriales de
Trabajadora 142

3.2. Un acercamiento a las cien portadas 154

TRABAJADORA. TRES DÉCADAS DE ACCIÓN SINDICAL POR LA IGUALDAD DE GÉNERO (1977-2007)

3.2.1. El precedente. <i>Trabajadora</i> , 0 Época (1981): Informar para concienciar y reivindicar	155
3.2.2. El inicio. <i>Trabajadora</i> , I Época (1984-1988): Boletín abierto a las experiencias de trabajo de las secretarías de la mujer	157
3.2.3. La continuidad. <i>Trabajadora</i> , II Época (1988-1992): Testimonio y denuncia de discriminación y violencia hacia las mujeres	161
3.2.4. La modernización. <i>Trabajadora</i> , III Época (1993-2001): Protagonismo de las mujeres y de las normativas para la igualdad de oportunidades	166
3.2.5. El reconocimiento. <i>Trabajadora</i> , IV Época (2001- actualidad): Hacer visibles las políticas de igualdad....	175
3.3. Contribuciones a las políticas de género a través de los Congresos Confederales de CC.OO.	181

**Capítulo 4. *Trabajadora*: ESTRATEGIAS SINDICALES PARA
INTEGRAR Y AVANZAR EN LA IGUALDAD DE GÉNERO**

4.1. La apuesta por la acción positiva y la transversalidad de género	193
4.2. Introducción de medidas para la igualdad en la Negociación Colectiva	202
4.3. Aumentar la participación y representación de las mujeres, demanda histórica en <i>Trabajadora</i>	215
4.4. La violencia de género, un problema social	231
4.5. La demanda de conciliación de la vida laboral y familiar	247
4.6. El desarrollo de programas comunitarios de igualdad de oportunidades desde la Secretaría de la Mujer de CC.OO.	261

Capítulo 5. *Trabajadora*: PROTAGONISTAS DE LA IGUALDAD

5.1. Las entrevistas de <i>Trabajadora</i> : Los trabajos y los tiempos de las mujeres	273
5.1.1. Sindicalista de CC.OO.: voluntad, trabajo y tiempo para la igualdad	274
5.1.2. Mujeres que cuentan. Compromiso con la igualdad, la justicia y la solidaridad	288

ÍNDICE

5.2. Trabajadoras en <i>Trabajadora</i>	297
Capítulo 6. <i>Trabajadora</i> en imágenes. Representaciones iconográficas en la revista <i>Trabajadora</i> (Carmen Briz)	317
6.1. De la I a la III Época (de 1984 a 2000)	317
6.2. IV Época, del número 1 al número 20 (de septiembre de 2001 hasta junio de 2006).....	323
6.2.1. La transición a la IV Época	323
6.2.2. IV Época	327
6.2.3. Análisis formal y de contenidos de portadas y contraportadas	330
6.2.4. El Autorretrato en el <i>editorial</i>	342
6.2.5. Informes y otras secciones.....	343
6.2.6. Colaboraciones gráficas	344
6.2.7. ¿Qué tipo de representaciones se utilizan en la revista?	345
A MODO DE CONCLUSIÓN	347
Bibliografía	357
Anexos	385

Presentación

En ocasiones, es necesario hacer un alto en el camino y mirar atrás, aunque sólo sea para coger aliento y caminar con más voluntad, con más fuerza, con más confianza y avanzar así más deprisa. La investigación que aquí presentamos nos proporciona un impulso similar. Iniciada con el propósito de conocer la trayectoria de la revista *Trabajadora*, como vehículo transmisor de las políticas de género en CC.OO, conforme avanzaba el estudio, el objetivo inicial quedaba ampliamente superado; el resultado ofrece un testimonio necesario sobre el exhaustivo y generoso trabajo colectivo desde el que se ha edificado esta organización sindical, aportando análisis y reflexión sobre el proceso de constitución, crecimiento y consolidación de Comisiones Obreras desde la óptica de la integración de las políticas de género.

El desarrollo de Comisiones Obreras se enmarca en un contexto de recuperación de los derechos democráticos en el Estado español; la contribución de los hombres y las mujeres de Comisiones Obreras a este proceso fue realizada con determinación y resultó determinante. El análisis ofrecido por *Trabajadora* permite vislumbrar el valor de esa intervención colectiva fundamental en la construcción de un Estado Social y de Derecho, visualizar el papel desempeñado por el movimiento de mujeres y reconocer el compromiso simultáneo de las trabajadoras en la lucha por la igualdad de oportunidades.

La presente publicación es resultado de una investigación que bajo el título "Las políticas de género en Comisiones Obreras a través de la revista *Trabajadora*" se llevó a cabo a iniciativa de la Secretaría Confederada de la Mujer de CC.OO. y que contó con la recepción entusiasta de la Fundación 1º de Mayo. Se ha realizado durante el año 2006, bajo la dirección de Carmen Bravo Sueskun, Jorge Aragón Medina y Susana Brunel Aranda, con la participación de Eva Antón Fernández como investigadora principal. Tanto el conjunto de las revistas analizadas como el diverso material documental y metodológico utilizado está disponible para su consulta en la Fundación 1º de Mayo de CC.OO.

El estudio que hoy presentamos, fruto de esta colaboración investigadora entre la Fundación 1º de Mayo y la Secretaría Confederal de la Mujer, es resultado de un trabajo conjunto enormemente ilusionante que valoramos muy positivamente. Desde los diferentes aspectos de recuperación de la memoria histórica colectiva de Comisiones Obreras como sindicato de clase y como espacio sindical de hombres y mujeres, y de análisis de la integración de la dimensión de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en las relaciones laborales, se hace ineludible profundizar y reforzar esta colaboración entre ambas organizaciones.

Esta publicación se estructura en seis capítulos. En el capítulo uno presentamos los objetivos y la metodología de la investigación realizada. El capítulo dos se dedica a la configuración de Comisiones Obreras como un espacio sindical de hombres y mujeres, y al papel desempeñado por las Secretarías de la Mujer, estructura sindical específica creada para erradicar las discriminaciones y promover el avance en igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres en el ámbito laboral. El capítulo tres se centra en el papel desarrollado por *Trabajadora* como comunicador de la igualdad de género en CC.OO., revisando los contenidos principales de su línea editorial, analizando sus portadas y refiriendo las contribuciones a las políticas de género a través de la cobertura de los congresos confederales. Por su parte, el capítulo cuatro permite visibilizar, a partir de *Trabajadora*, el trabajo de las Secretarías de la Mujer por introducir estrategias de igualdad y no discriminación en los diferentes escenarios de la actuación sindical, entre ellos y de manera preferente, en la negociación colectiva y en la concertación social. Indagar en los contenidos de *Trabajadora* resulta crucial para comprender cómo han evolucionado normativas y mentalidades en aspectos tan vinculados a la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres, tales como la participación y representación de las mujeres en los ámbitos de toma de decisiones, la demanda de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la definición de la violencia de género como problema social o la necesaria incorporación de planes y medidas de igualdad a las relaciones laborales.

En *Trabajadora*, el protagonismo ha sido siempre de las trabajadoras y de las problemáticas diversas que afectan a las mujeres en un sistema social jerarquizado por razón de sexo-género, como se expone en el capítulo

PRESENTACIÓN

cinco. Esta publicación ha dado espacio, voz, nombres, historias personales o colectivas a los trabajos y a los tiempos de las mujeres, habitualmente invisibilizados en las publicaciones generalistas. Como una de sus señas de identidad, *Trabajadora* se ha caracterizado por ofrecer una imagen realista, actual, diversa y no estereotipada de las mujeres, especialmente de las trabajadoras, resultando también una publicación pionera, tanto por su vertiente feminista receptora de problemas sociopolíticos como por la utilización de un lenguaje y unas representaciones iconográficas libres de sexismo, como se aprecia en el capítulo seis.

Finalmente, cerramos la publicación con un resumen en el que, a manera de conclusión, se resalta el compromiso de CC.OO. con las políticas de igualdad, reflejado en la puesta en marcha de medidas y estrategias innovadoras en los ámbitos sindical, laboral y social. Avanzar en derechos para avanzar en igualdad, ha sido la idea clave del funcionamiento de las Secretarías de la Mujer y del conjunto de la organización sindical. Avances contemplados en las recientes leyes de conciliación, de medidas contra la violencia de género o para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres fueron demandadas y razonadas desde hace décadas por las sindicalistas de Comisiones Obreras.

Pero en este punto no cabe la satisfacción, al persistir un panorama de discriminaciones y violencia hacia las mujeres presente tanto en un mundo globalizado como en nuestro entorno más cercano, por lo que se hace imprescindible recordar que Comisiones Obreras continúa siendo un sindicato fuertemente comprometido con estos objetivos antidiscriminatorios y con el desarrollo transversal de las políticas de género en la actualidad.

Los avances sociales son posibles por el esfuerzo colectivo, permanente y tenaz, de miles de mujeres y hombres sindicalistas, pero muy singularmente por el esfuerzo anónimo e invisible de las trabajadoras a las que desde aquí queremos mostrar nuestro reconocimiento. Esta investigación permite corroborarlo y ello nos da impulso para continuar el trabajo sindical con fuerza y confianza.

Carmen Bravo Sueskun, Secretaria Confederal de la Mujer de CC.OO.
Jorge Aragón Medina, Director de la Fundación 1º de Mayo de CC.OO.

CAPÍTULO 1

Objetivos y Metodología del estudio

1.1. METODOLOGÍA Y OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

Esta investigación partió con el objetivo central de analizar la trayectoria de la revista *Trabajadora*, publicación editada por la Secretaría Confederal de la Mujer (SCM) de Comisiones Obreras (CC.OO.), atendiendo a la información que pudiera aportar sobre el papel desarrollado como medio de comunicación especializado en la transmisión de las políticas de género del sindicato.

Como hipótesis de partida se postuló constatar el importante papel desarrollado por *Trabajadora*, publicación surgida en el sindicato CC.OO. a iniciativa de la SCM, en la transmisión de las políticas de género del sindicato y como estrategia de cambio social hacia la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

El estudio responde a una investigación documental, con los cien primeros números de la revista *Trabajadora* como fuente principal, y con la consulta de otras fuentes secundarias: Los documentos aprobados en los Congresos Confederales (Estatutos, Ponencias, Resoluciones), los aprobados en la Conferencia Estatutaria "*Comisiones Obreras, un espacio sindical para hombres y mujeres*", el Plan de Igualdad de la Confederación Sindical de CC.OO. aprobado en el 7º Congreso Confederal y el Programa de Acción aprobado en el 8º Congreso Confederal, además de diversas publicaciones de la SCM de CC.OO., legislación y bibliografía especializada.

Con esta investigación se ha pretendido describir los contenidos de las comunicaciones de *Trabajadora* en relación a la progresión de las políticas de género en CC.OO.; analizar el efecto o la influencia de estos mensajes en dicha progresión (lo que sería un indicador, entre otros fac-

tores, de la eficacia comunicativa de *Trabajadora*) y constatar la contribución de CC.OO. en la configuración del horizonte igualitario en términos de género en la sociedad española desde la recuperación de la democracia, específicamente en el ámbito de las relaciones laborales.

La investigación se ha realizado con una metodología cualitativa, en torno a la técnica básica del análisis del discurso, pertinente tanto en su dimensión descriptiva y analítica como en su aplicación a *Trabajadora* como medio de comunicación. Como procedimientos de análisis, se han priorizado los siguientes:

- Primeramente, un análisis de contenido cuantitativo: mediante el vaciado de las revistas y la utilización de una hoja de cálculo, se ha podido sistematizar y convertir los textos en un formato cuantificable y tratable estadísticamente. Con ello, se ha obtenido un recuento valorativo que ha proporcionado información sobre la frecuencia e intensidad del tratamiento informativo dado desde *Trabajadora* a los diferentes temas relacionados con la igualdad de género: sindicales, laborales, legislativos, sociopolíticos, internacionales, culturales, feministas, etc.

Este análisis ha suministrado sustancial información sobre la concentración de los temas en las diferentes secciones de *Trabajadora*, atendiendo de manera primordial a las portadas, los editoriales y las entrevistas. El aporte estadístico también ha permitido ilustrar cuantitativamente la trayectoria de *Trabajadora* en el tratamiento informativo de las distintas estrategias para la integración de las políticas de género en CC.OO. y en la sociedad, como la lucha contra la discriminación, la mejora de las condiciones laborales, la eliminación de la violencia de género, la demanda de conciliación de la vida familiar y laboral, la reclamación de una mayor participación y representación de mujeres, la introducción de medidas para la igualdad en la negociación colectiva, etc.

- Como segundo y principal procedimiento, se ha utilizado un enfoque sociocrítico del discurso, por cuanto se parte de la consideración de los discursos como prácticas sociales y este enfoque permite atender no sólo a los discursos en sí mismos sino a

OBJETIVOS Y METODOLOGÍA DEL ESTUDIO

los contextos en que se producen y se reciben. Este acercamiento incluye el abordaje de las circunstancias laborales y sociopolíticas en que se generan las informaciones de *Trabajadora*, que, como se verá, van a referirse precisamente a las demandas sindicales y sociopolíticas de las trabajadoras y de CC.OO. tendentes a acabar con las discriminaciones de género.

Para ello, se aportan sendos análisis de la evolución de los derechos laborales de las mujeres en España y de la participación de las trabajadoras en el mercado laboral en los últimos treinta años. El desarrollo de las distintas etapas en la integración de las políticas de género en Comisiones Obreras completa el marco contextual. Como testimonios de la historia viva de *Trabajadora* se recogen las impresiones de las, hasta ahora, cinco Secretarías Confederales de la Mujer, con lo que se proporciona otra mirada al proceso de configuración de CC.OO. como sindicato de hombres y mujeres, desde las trayectorias de trabajadoras y sindicalistas reales, históricas. Dos importantes colaboradoras de *Trabajadora* refieren también las vivencias de sus etapas en la revista, añadiendo la visión interna sobre su elaboración.

Desde esa óptica del análisis sociocrítico del discurso se examinan los contenidos primordiales de *Trabajadora*, visibilizando el itinerario de la integración de las políticas de género en CC.OO., tanto en las contribuciones a los debates congresuales del sindicato como a la construcción de las estrategias sindicales para la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres; se definen las reclamaciones para erradicar y prevenir cualquier discriminación de género y las fórmulas para conseguir este objetivo en el ámbito sindical y en el ámbito social.

El estudio atiende igualmente a las secciones de *Trabajadora* como medio de comunicación: la línea editorial, las entrevistas, los reportajes... El análisis de las portadas, la observación de los formatos, el estudio de la iconografía o el tratamiento informativo no sexista, tanto en lenguaje como en imágenes, así como la ruptura de estereotipos de género y la aportación de un amplio y realista repertorio de mujeres, de trabajadoras y de sindicalistas han sido igualmente aspectos tratados en este estudio.

El presente estudio utiliza una perspectiva de género. La aplicación de la perspectiva de género asegura tener presentes las desigualdades que

afectan específicamente a las mujeres; además de un uso desagregado de los datos, requiere, a la hora de examinar las problemáticas o de proyectar las acciones, considerar las relaciones de poder entre géneros subyacentes en la sociedad, denunciar la visión androcéntrica que excluye a las mujeres del protagonismo y de la representación social y asumir una finalidad de transformación social hacia una igualdad de género plena y efectiva.

1.2. EL OBJETO DE ESTUDIO: LA REVISTA ***Trabajadora***

La revista *Trabajadora* ha conocido diversas etapas en su trayectoria, denominadas *épocas*. El cambio de *época* ha venido determinado por algunas modificaciones de formato, diseño, color y paginación, más o menos ostensibles en alguna ocasión, y por el comienzo en cada una de las épocas de una nueva numeración. Sustancialmente se han mantenido más elementos que los que se han modificado: cabecera, entidad editora, contenidos, línea editorial, público destinatario, lenguaje... También permanece el carácter colectivo, coral, de su producción; aunque en las primeras épocas se hacía más patente debido al anonimato que acompañaba las distintas tareas de redacción y elaboración, en las más recientes se plasma en el alto número de personas que aparecen como colaboradoras.

ÉPOCA 0 - En 1981 la SCM realiza dos ediciones de una pequeña publicación dirigida a las trabajadoras y a sindicalistas de CC.OO., con la cabecera *Trabajadora*, con informaciones que serán la columna vertebral de los contenidos de la revista en toda su historia y con un formato que en lo sustancial se mantendrá hasta 1993. Al darse las características de misma entidad editora, mismo público destinatario, idéntica línea editorial, similares contenidos, similar formato y especialmente una única cabecera, se considera a efectos metodológicos que son los precedentes directos y por ello a esta época le hemos denominado *época 0*. En ese momento, la responsabilidad de la SCM recae en Begoña San José Serrán (mandato 1978-1981).

OBJETIVOS Y METODOLOGÍA DEL ESTUDIO

Estas dos ediciones puntuales de enero y mayo de 1981 presentan un formato de diseño de 31x21 cm, se comprimen en cuatro páginas informaciones dirigidas a concienciar a las trabajadoras de su doble discriminación de clase y de género, y a reivindicar la idoneidad de la lucha sindical desde CC.OO. para superar solidariamente las desigualdades.

En estos momentos precursores, ni los trabajos de redacción ni la elaboración aparecen firmados, solamente se referencia la edición de la SCM. Los ejemplares son gratuitos y se distribuyen desde la SCM.

ÉPOCA I - En 1984 se presenta el nº 1 del boletín *Trabajadora*. Esta I época comprende 16 números, editados por la SCM desde octubre de 1984 a septiembre de 1988. Abarca, por tanto, el segundo mandato como SCM de Teresa Nevado Bueno (1984-1987) y el inicio del primer mandato de M^a Jesús Vilches Arribas (1987-1991).

Aparece con la cabecera *Trabajadora*, un número irregular de páginas –entre 4 y 12, según los números–, un formato de 31x22cm y periodicidad cuatrimestral, salvo en el año 1987 en cuyo segundo semestre no apareció ningún número. Se mantiene el anonimato en la redacción y elaboración. En esta etapa, los entonces llamados boletines tendrán un pequeño coste; inicialmente contarán con un precio de 10 pesetas e irán subiendo a 15 y a 25.

ÉPOCA II - El cambio formal a la II época de *Trabajadora* se produce en el número de diciembre de 1988 y comprenderá hasta noviembre de 1992. Corresponde a parte del primero y el inicio del segundo mandato de M^a Jesús Vilches como SCM (1987-1991 y 1991-1996). Comprende 20 números, con una periodicidad variable (generalmente cuatrimestral, pero en alguna ocasión se editan 5 ó 6 números al año).

El equipo redactor no consta explícitamente, aunque algunas colaboraciones aparecen firmadas¹. Tampoco las fotografías aparecen firmadas, en general². En febrero de 1990 *Trabajadora* va a informar de la constitución del Consejo de Redacción del aún llamado “boletín” *Trabajadora*. Forman parte de este primer Consejo de Redacción una representante de las siguientes zonas y federaciones: Cataluña, País

Valenciano, Andalucía, Madrid, Federación Estatal de Textil, Federación Estatal de Transportes. Además, la responsable de la SCM, M^a Jesús Vilches Arribas, la adjunta a la SCM, Susana Brunel Aranda y las dos colaboradoras M^a Luisa San José y Ana González, de Madrid, y Luisa Ojeda, de Las Palmas.

La revista cuenta con un número aproximado de 12 páginas, aunque en algunos números puede subir a 14 y a 16 o bajar a 8. Como secciones habituales, se contemplan: Portada, Opinión (Editorial), Entrevista, Noticias Breves y Recomendados. A partir de febrero de 1992 se estrena una nueva estructuración, con una Portada que incluye el Sumario, Opinión, Europa, Vida Interna, Breves, Salud, Recomendamos y Libros.

En esta etapa la revista comenzará a ser subvencionada desde el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. El precio de cada ejemplar será de 25 pesetas, que subirá a 35 a partir de enero de 1991. *Trabajadora* incluirá, en ocasiones, la posibilidad de suscripción o de afiliación a CC.OO. También se publicitarán folletos y publicaciones de las SM. En alguna ocasión, se aportan direcciones de una clínica para la interrupción del embarazo y centros expendedores de preservativos.

ÉPOCA III - La III época de *Trabajadora* se extiende de febrero de 1993 a mayo de 2001, período en el que se editarán 40 números, cinco al año, más un número especial recopilatorio de las entrevistas realizadas hasta la fecha. Corresponde al final del segundo y al tercer mandato de M^a Jesús Vilches Arribas como SCM (1991-1996 y 1996-2000) y al inicio del correspondiente a Rita Moreno Preciado (2000-2004).

Esta época va a caracterizarse por un importante cambio de formato, ampliando considerablemente su tamaño (pasa a ser de 34x24 cm) y con mayor número de imágenes y de páginas (16, ampliadas a 20 en los últimos números), así como un mayor número de imágenes. El diseño del formato es firmado en los dos primeros números por Elena Castell y J. L. Marián. Contará también con un amplio número de Secciones: Portada, Sumario, Cartas a la Directora, Editorial, Aceite de ricino, Información, Breves, Noticias, Actividades, Opinión, Reportaje,

OBJETIVOS Y METODOLOGÍA DEL ESTUDIO

Entrevista, Mundo, El personaje, Salud, Punto y seguido (colaboraciones literarias) y Guía para no perderse.

A partir de los números correspondientes a finales de 2000 y comienzos de 2001, la estructura interna se modifica, configurándose las siguientes Secciones: Portada, Sumario, Editorial, Actividades, Acción Sindical, Empleo, Entrevista, Informe, Reportaje, Jóvenes, Inmigración, Sociedad, Redes de mujeres en Internet, Investigación, Guía para no perderse y CC.OO., sindicato de hombres y mujeres.

Desde mayo de 1997 *Trabajadora* incluye datos de la tirada, en torno a los 25.000 ejemplares en esta época. El precio por ejemplar será de 50 pesetas, hasta mediados de 1997, en que deja de mencionarse.

La responsabilidad de la distribución también será señalada, correspondiendo, en la mayoría de la etapa, a Ángela García con la colaboración en distintos momentos y por períodos diferentes de Elena Hermosa, M^a Jesús Llanos, Lola Martínez y Marisa Jubrías. En las últimas etapas se imprime en papel reciclado.

Por primera vez, aparece explicitada la dirección de la Revista: en los primeros números, Concha Hernández. Se incluye también un Equipo Redactor formado por Susana Brunel y M^a Jesús Vilches, de manera permanente, y Mar Fernández, Elena Hermosa, Stella Alabercez, Lola Liceras, Ana Cruz, Fefa Vila, Rita Moreno o Paz Perdiguier, dependiendo de los números. A partir de febrero de 2001, el Consejo de Redacción aparece formado por Rita Moreno, Susana Brunel, Carmen Briz, Esmeralda Sanz, Paz Perdiguier y Puri García, y la realización y coordinación corresponde a Carmen Briz. También se menciona en cada número al equipo colaborador³. En conjunto, *Trabajadora* contará en esta época con un alto número de artículos firmados por otras colaboradoras y colaboradores⁴, más de un centenar. Las fotografías también comienzan a ser firmadas habitualmente⁵.

ÉPOCA IV – En septiembre de 2001 *Trabajadora* sale a la calle con nuevo diseño de formato, más actual, comenzando una nueva época que continúa hasta el presente (2007). El tamaño de la publicación vuelve a acortarse (28,5x21 cm) mientras el número de páginas se duplica

(32 pp.). Contiene también novedades en cuanto a color y fotomecánica que son comentadas en otro epígrafe y que identifican claramente esta nueva época en la edición de *Trabajadora*. Corresponde a los mandatos de las SCM Rita Moreno Preciado (2000-2004) y Carmen Bravo Sueskun (2004-actualidad).

La dirección de la revista en esta IV etapa comienza con Susana Brunel Aranda y Carmen Briz Hernández, y a partir de febrero de 2005, de Carmen Bravo Sueskun. El Consejo de Redacción está formado por Rita Moreno Preciado, Susana Brunel Aranda, Carmen Briz Hernández, Esmeralda Sanz Berzal, Paz Perdiguer y Puri García. Se irá reestructurando, con incorporaciones de Gema Torres, Ana Santana, Carmen Bravo Sueskun, Elena Nicolás, Amaia Otaegui, Fernando Lezcano, Goyi Cebrián, M^a Antonia Martínez, M^a Jesús Vilches Arribas, Pilar Morales y Nuria Rico. Han colaborado en los diferentes *Trabajadora* de esta época más de un centenar de personas⁶ y firman las fotografías publicadas en la revista un amplio número de profesionales⁷.

La estructura interna se ha mantenido invariable en esta época, quedando consolidadas las diferentes secciones: Portada, Sumario, Editorial, Por aquí, Empleo, Entrevista, Los mejores años de nuestra vida, Publicaciones y Libros, Informe, Ciberfeministas, Por el mundo, Investigación, Sociedad, Guía para no perderse y CC.OO., sindicato de hombres y mujeres.

El diseño y la maquetación se firma en los primeros números de la época por IO Centro de Diseño y Animática, y la distribución oscila entre los 27.000 y los 38.000 ejemplares. Además, se remite por correo electrónico, en formato pdf, al total de las direcciones de las ejecutivas confederadas y a las personas o entidades que lo solicitan. A cada número de esta época se puede acceder desde el sitio web de SCM de CC.OO., (<http://www.ccoo.es/mujeres>). La edición en papel se hace en reciclado.

Trabajadora es la única publicación sindical y feminista especializada en temas de género; si se conjugan elementos de periodicidad, perdurabilidad y extensión temática es la más antigua de las publicaciones

feministas y de género en nuestro país. Ninguna otra publicación feminista o de género ha logrado abarcar con la misma extensión y periodicidad el impacto en la vida de las mujeres y de las trabajadoras de los últimos 25 años de la historia del Estado español. En el ámbito sindical este liderazgo se acentúa, porque a los factores señalados se añaden las informaciones específicas relativas la igualdad de género en el sindicalismo estatal e internacional. La calidad y la cantidad en sus formatos de impresión y en sus redes de distribución actuales corroboran esta dimensión.

Precisamente con la finalidad de aprovechar estos últimos aspectos (importante aceptación y amplia distribución) para colaborar en el establecimiento de redes de comunicación feministas y favorecer la difusión de las reclamaciones de las mujeres, los diferentes estudios y las diversas medidas que se van adoptando, *Trabajadora* en su etapa actual reserva una sección para dar a conocer otras revistas sobre cuestiones relativas a la igualdad de género⁸.

1.3. AGRADECIMIENTOS

Es nuestro deseo hacer constar nuestro afecto y reconocimiento, en primer lugar, a quienes tuvieron la responsabilidad, el compromiso y el acierto histórico de trabajar para crear, mantener, reforzar, consolidar y desarrollar la Secretaría Confederal de la Mujer de CC.OO. a lo largo de la historia de esta Confederación Sindical.

El esfuerzo primordial para el mantenimiento de *Trabajadora* recayó en mujeres sindicalistas de CC.OO., tanto en las responsables confederales como las del entorno de las distintas Secretarías de la Mujer; merecen nuestro más profundo agradecimiento. Muchas aparecen en este estudio mencionadas por su nombre y apellidos, pero otras que aportaron generosamente su esfuerzo, su tiempo y su voluntad de cambio lo hicieron desde el protagonismo colectivo de Comisiones Obreras y aunque el anonimato nos impida ilustrar con sus nombres la historia de la revista no podemos ni queremos dejar de mostrarles nuestro reconocimiento y asegurarles una presencia en la memoria colectiva de *Trabajadora*, como lo están en la memoria colectiva de Comisiones Obreras.

Un agradecimiento especial merecen quienes han colaborado de alguna manera en la preparación, elaboración, edición y difusión de *Trabajadora* en cualquiera de sus números. A todas las personas, mujeres y hombres sindicalistas, en los distintos niveles de la estructura sindical, y trabajadoras, escritoras, creadoras, filósofas, juristas, políticas..., con enorme gratitud. Al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, que con su subvención ha colaborado año tras año en el sostenimiento de *Trabajadora*.

Este estudio ha requerido la colaboración expresa de Begoña San José Serrán, Teresa Nevado Bueno, M^a Jesús Vilches Arribas, Rita Moreno Preciado, M^a Luisa San José Pérez, Concha Hernández y Carmen Briz Hernández. Queremos mostrarles una gratitud especial por su disponibilidad y entrega a este proyecto. Agradecemos igualmente la colaboración de Beatriz Quintanilla Navarro, profesora de Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la Universidad Complutense de Madrid.

Numerosas personas han contribuido también con sus orientaciones, consejos y apoyo en diversas tareas a hacer posible este estudio. El profesor Ricardo Jiménez Aboitiz del Departamento de Sociología y Trabajo Social de la Universidad de Valladolid resolvió algunas dudas metodológicas y agradecemos sus aportaciones. Deseamos igualmente manifestar nuestro agradecimiento al personal investigador y administrativo de la Fundación 1º de Mayo en su totalidad, en especial a José Babiano Mora, Coro Lomas Lara, Emma Mateos Peñalver, M^a del Carmen Muñoz Ruiz, Fernando Rocha Sánchez y Elvira Rodríguez Correal, quienes en distintos momentos dedicaron algún tiempo a solucionar dudas o a facilitar documentación para la realización de esta investigación. Igualmente, agradecemos a Carmen Briz Hernández, de la Secretaría Confederal de la Mujer y a Enrique Arce Castilla, del Centro de Documentación de la Confederación Sindical de CC.OO., su trabajo en el tratamiento informático de las imágenes que se aportan en esta publicación. Y a Teresa Sabaté, nuestra gratitud por autorizarnos a reproducir uno de los dibujos como motivo de la portada.

CAPÍTULO 2

La constitución de Comisiones Obreras como espacio sindical de hombres y mujeres

2.1 INTRODUCCIÓN: EL CONTEXTO NORMATIVO Y LABORAL

2.1.1. EVOLUCIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES DE LAS MUJERES DESDE 1978

BEATRIZ QUINTANILLA NAVARRO

Desde la entrada en vigor de la Constitución española hasta el día de hoy han sido muchos y profundos los cambios que ha experimentado el ordenamiento laboral en relación con los derechos de las mujeres o, en otros términos, desde la óptica de la consecución del principio de igualdad real entre hombres y mujeres.

Es ilustrativo recordar que en el momento de entrada en vigor de la Constitución la tasa de actividad femenina era sustancialmente más baja que en la actualidad, que se mantenían vigentes normas que prohibían ciertos trabajos peligrosos únicamente a las mujeres y a los niños (desde 1957), que la Ley General de Seguridad Social refería las pensiones de viudedad a las “viudas”, que se mantenían vigentes más de 170 ordenanzas laborales en las que se recogían categorías profesionales de hombres y de mujeres, así como tablas salariales o condiciones retributivas diferenciadas en función del sexo.

En la actualidad las cosas han cambiado, pero se mantienen algunas situaciones que podrían entenderse como discriminatorias y se han generado otras nuevas que merecen el mismo calificativo.

El 23 de junio de 2006, el Consejo de Ministros ha aprobado el proyecto de Ley Orgánica de Igualdad entre Mujeres y Hombres, y su remisión a las Cortes Generales para su tramitación.

Se trata de una norma que pretende constituir un referente general para la articulación de medidas transversales de lucha contra la discriminación de las mujeres “en todos los órdenes de la vida” (art. 2), pero que encierra un contenido muy amplio en materia sociolaboral.

La futura Ley deberá transponer las Directivas que actualmente se encuentran pendientes de transposición al ordenamiento español relativas a la no discriminación en función del género. Se trata de la Directiva 2002/73/CE, de 23 de septiembre de 2002, que viene a modificar la ya clásica 76/207/CEE sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo; así como la 2004/113/CE, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro.

Podemos decir, en consecuencia, que nos encontramos en un momento histórico para la evolución de la atención normativa e institucional hacia la situación de discriminación que con carácter “estructural” vienen padeciendo las mujeres en nuestro modelo de sociedad.

A modo de apunte, se pueden señalar algunos de los principales momentos en la evolución de esta atención en el ordenamiento español.

Algunas referencias en Seguridad Social

La Ley General de Seguridad Social desde la segunda mitad de los años ochenta ha ido rectificando su redacción para eliminar esas referencias directas hacia las mujeres y adoptar unos términos neutros. Ahora bien, una de las grandes cuestiones pendientes de nuestro ordenamiento es una revisión en profundidad del diseño mismo de las situaciones que se protegen y de las fórmulas que se adoptan para ello, ya que los datos del número de perceptores y perceptoras (hombres y mujeres que reciben las prestaciones) y la cuantía media de las prestaciones desagregada por sexo, hacen percibir un menor nivel de protección para las mujeres.

La Ley de Pensiones No Contributivas de 1992 vino a establecer unas prestaciones económicas (unas 30.000 pts) para dos colectivos:

- Personas afectadas de una discapacidad de al menos un 30% y que no alcanzaran un mínimo económico de subsistencia (encontrarse en situación técnica de pobreza).
- Personas que hubieran cumplido los 65 años y que no alcanzaran un mínimo económico de subsistencia (encontrarse en situación técnica de pobreza).

El segundo de los colectivos es mayoritariamente femenino, y responde a mujeres mayores que han desarrollado su actividad al margen del trabajo por cuenta ajena y con ello, nunca han estado afiliadas ni han cotizado, o si lo han hecho, no ha sido durante un tiempo suficiente como para cobrar una pensión de jubilación.

En el marco de las reformas de 1994 y 1995 se produjo la atención de la contingencia de maternidad/paternidad como situación independiente de las de Incapacidad Temporal (antigua ILT) que parten de una alteración de la salud. Finalmente, desde la célebre Ley de Conciliación de 1999, se ha creado una nueva situación protegida, que es la de “riesgo durante el embarazo”, en la que tampoco hay alteración de la salud, pero precisamente para evitar que se produzca, puede interrumpirse la prestación de servicios con derecho (si se reúnen los requisitos para ello) a una prestación económica de la Seguridad Social del 75% de la base reguladora (a grandes rasgos es el salario).

En la futura Ley Orgánica de Igualdad se pretende incorporar una nueva contingencia para la situación de “riesgo durante la lactancia”, así como un permiso de paternidad, cuya duración parece que va a ser de dos semanas con una ampliación hasta cuatro que se irá produciendo en los próximos años. Previsiblemente, este permiso será también constitutivo de una nueva contingencia protegida por nuestro sistema de Seguridad Social. Sí se ha propuesto, en cambio la corrección de nuestro ordenamiento y su mayor adecuación al de la Unión Europea al anunciar una prestación mínima para la situación de maternidad en la que la madre no reúne el período de carencia exigido hasta la actualidad.

Igualdad de retribución

Otro ámbito en que se ve la evolución de nuestro ordenamiento es en relación con el principio de no discriminación retributiva.

No puede desconocerse que, además de la referencia general al principio de no discriminación que nuestra Constitución contiene en el artículo 14, el 35, que se dedica al derecho y al deber de trabajar, prohíbe expresamente las discriminaciones por razón de sexo en relación con la retribución.

La explicación de la importancia que se le da en nuestra Constitución a la no discriminación retributiva por razón de sexo, se encuentra en los debates parlamentarios que precedieron a la adopción de esta redacción del artículo 35. Finalmente fue una postura mayoritaria la que defendió que había que mencionar expresamente este tipo de discriminaciones prohibidas, ya que hasta hacía muy poco tiempo el propio ordenamiento laboral (las leyes estatales) establecían tablas salariales diferentes para hombres y para mujeres.

En 1980, el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores consagraba este principio indicando que el empresario estaba obligado a pagar el mismo salario por un trabajo igual.

Esta formulación es ciertamente restrictiva, tanto en cuanto al término “salario”, como en trabajo comparable, que ha de ser “igual”. Esta redacción responde a una visión ya obsoleta del principio de igualdad que se apoya más en aspectos formales. Así, para nuestros tribunales, no había indicios de posible discriminación salarial, cuando los trabajos no eran idénticos, incluso en su denominación. No cabía plantear que pudiera haber discriminación si cobraba menos una “oficiala” que un “oficial”, ya que los trabajos no eran, desde su propia denominación, iguales.

España ingresó en las entonces Comunidades Europeas en 1986, y debía adaptar su ordenamiento interno a las normas Europeas sobre el principio de igualdad de retribución. Desde 1975, una Directiva consagraba el principio de igualdad de retribución para los trabajos de igual valor. En cambio, en España no se retoca el artículo 28 hasta ¡1994! en el marco de una gran reforma laboral, y bastantes años después de que acabara el plazo para se hubiera recogido en el artículo 28 la redacción

que imponía la mencionada Directiva. Es decir, España estaba incumpliendo con sus obligaciones, ya que había terminado el plazo de “transposición”¹ de la Directiva hacía años.

Pues bien, en 1994 el artículo 28 pasa a referirse a los trabajos de igual valor, pero sigue utilizando el término “salario”. Es en julio de 2002, cuando finalmente se adopta una redacción acorde con las exigencias de la Unión Europea, al eliminar el término salario y referirse al de “retribución”.

El proceso de reformas legales ha sido el siguiente:

Entre los artículos del Estatuto de los Trabajadores (ET) que han sido modificados por la Ley 11/1994, se encuentra el 28 sobre “igualdad de retribución por razón de sexo”. A partir de entonces, tal principio se refiere expresamente a los “trabajos de igual valor”, y no sólo a los “trabajos iguales”. No obstante, y a pesar de que habría sido deseable una mayor precisión normativa sobre el alcance de la prohibición de discriminaciones en materia retributiva². Finalmente, la reforma del artículo 28 del ET que ha tenido lugar a través de la Ley 33/2002³, ha venido a completar la corrección de este precepto, al superar el término salario y referirse a la retribución, y al aludir expresamente a cada uno de los elementos que integran la misma. Con ello, la nueva redacción del artículo 28 supone, fundamentalmente, la adecuación de este precepto al concepto de discriminación que se ha consolidado en el contexto internacional y de la Unión Europea y que el Tribunal Constitucional español ha asumido, de manera especialmente clara a partir de su Sentencia 145/1991, de 1 de julio.

¹ Las Directivas son normas de armonización: fijan unos objetivos y un plazo para que cada Estado miembro adopte las medidas que necesite para adecuar su ordenamiento interno a lo que establece la Directiva. Este plazo se denomina plazo de transposición.

² Fundamentalmente en cuanto a los conceptos de “trabajos de igual valor” y de “retribución” sobre los que se proyecta tal principio. Esta falta de precisión normativa fue puesta de manifiesto en el Voto particular formulado por D. Luis Burgos en el Dictamen elaborado por el Consejo Económico y Social sobre el Anteproyecto de Ley de modificación del Estatuto de los Trabajadores.

³ Ley 33/2002, de 5 de julio, de modificación del artículo 28 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

Así, pues, la redacción del artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores, queda actualmente redactado en los siguientes términos:

“Igualdad de remuneración por razón de sexo.

El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquélla”.

Para subrayar la importancia de la modificación del artículo 28 ET es suficiente recordar que se trata de un precepto que recoge en el ordenamiento laboral un derecho fundamental como es el de no ser discriminado por razón de sexo; que las diferencias retributivas entre hombres y mujeres cuando realizan trabajos iguales o de igual valor continúan siendo un fenómeno que se registra en todos los sectores y ramas de actividad⁴; y que la modificación de este artículo pone fin a un incumplimiento por parte del Estado español de sus obligaciones derivadas de la Directiva comunitaria sobre igualdad de retribución.

Por otra parte, este artículo constituye la referencia más importante del ordenamiento laboral español en materia de igualdad de retribución, y la asunción por el mismo de esta nueva redacción constituye un exponente de la evolución que se ha producido en el concepto mismo de discriminación, que se aparta de una concepción formal del principio de igualdad para incidir en sus connotaciones sociales: se trata de lograr la igualdad real o sustancial.

Conciliación de la vida laboral y familiar

Una tercera faceta en la que están incidiendo las últimas reformas laborales es en facilitar la “conciliación” de la vida profesional con la vida privada y, especialmente, con la atención de las responsabilidades familiares.

El panorama normativo actual recoge numerosas referencias relativas al tiempo de trabajo que pretenden facilitar la atención de las responsabilidades laborales y familiares. Se puede resumir en lo siguiente:

⁴ Así se refleja en “Distribución salarial en España”, INE, Madrid, 1992.

Uno de los ámbitos en los que se están produciendo recientes y numerosos cambios en la regulación de la igualdad de trato y de oportunidades entre trabajadores y trabajadoras es en aquél que tiene que ver con la “conciliación” de la vida privada y la actividad profesional.

La Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, ha supuesto un importante paso en algunos de los temas relacionados con dicha cuestión. Esta Ley ha sido completada posteriormente con algunas de las medidas que se han adoptado a través del Real Decreto-Ley 5/2001, de 2 de marzo, de Medidas Urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad, así como el Real Decreto-Ley 1/2000, de 14 de enero, sobre determinadas mejoras de la protección familiar de la Seguridad Social y el Real Decreto 1368/2000, de 19 de julio, de desarrollo de las prestaciones económicas de pago único por nacimiento de tercer o sucesivos hijos y por parto múltiple. Finalmente, la Ley 12/2001, de 9 de julio, ha venido a contemplar por primera vez en el ordenamiento laboral español la situación de los padres y madres con hijos prematuros o que requieren hospitalización. Y recientemente, el Real Decreto 1251/2001 ha supuesto una amplia reordenación de la regulación de las situaciones de maternidad y de riesgo durante el embarazo, con especial atención a su protección social.

Son numerosos los aspectos de la relación laboral en que se reflejan las situaciones familiares o privadas de los/as trabajadores/as. No contamos con una única norma que regule esta diversidad de cuestiones, antes bien, la propia “ley de conciliación” presenta un contenido que introduce reformas y ampliaciones en múltiples normas ya existentes. Igualmente, para contar con un marco normativo completo, se tiene que atender tanto a la normativa laboral como a la de Seguridad Social, procesal y de prevención de riesgos profesionales.

Como rasgos generales, el ordenamiento español ha experimentado en los últimos años una intensa reforma que responde a diversos factores. Por una parte, la intención de avanzar en la consecución de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en relación con el empleo; por otra la necesidad de adecuar nuestro ordenamiento interno a las pautas que se marcan en el contexto de la Unión Europea.

Incentivos económicos a la contratación laboral para sustitución por razones familiares

Como mero apunte sobre esta cuestión, se ha de señalar que uno de los aspectos en los que con mayor frecuencia están incidiendo las reformas normativas españolas viene a cruzar dos líneas de actuación cuyo protagonismo resulta innegable: el fomento de la contratación de desempleados y el fomento de la armonización de la vida familiar y laboral.

Con ello, se han venido sucediendo diversas reformas que han ido profundizando en el objetivo de reducir los costes económicos que podría representar para las empresas asumir la sustitución de quienes utilizan las excedencias o permisos antes descritos. Y la manera elegida por nuestros legisladores ha sido y sigue siendo la reducción y/o exención del pago de las cuotas empresariales a la Seguridad Social.

Así, en 1995 se estableció una bonificación del 90% en la cotización empresarial por contingencias comunes para aquellos casos en que mediante contratos de interinidad se sustituyera a quienes hacen uso de la excedencia por cuidado de hijos, siempre que se contratara a personas desempleadas que llevaran al menos un año cobrando la prestación por desempleo. Ya se ha tenido oportunidad de dejar constancia de que, de acuerdo con los datos que publica el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, los destinatarios de este tipo de contrataciones son en su mayoría desempleados varones, a pesar de la intención declarada de forma reiterada por la norma de pretender la contratación de mujeres.

Con mayor acierto, en 1998 se estableció el “coste cero” para las contrataciones que se celebraran para la sustitución de las trabajadoras (o trabajadores a quienes se les haya cedido una parte del permiso) durante el permiso por maternidad. Así, la bonificación alcanza el 100% de la cotización empresarial por el trabajador sustituto que, en este caso debía ser una persona desempleada, lo que abre, en principio, más posibilidades para las mujeres que para los hombres.

Posteriormente, La Ley de Conciliación de 1999 creó la nueva contingencia de “riesgo durante el embarazo” que conlleva la suspensión del contrato de trabajo y que también hace aplicable el “coste cero” en caso de que se contrate mediante contrato de interinidad a una persona desempleada.

Con posterioridad, la Disposición Adicional Segunda del RD 5/2001, de 2 de marzo, ha establecido lo que podemos denominar el coste “bajo cero”, en tanto que ha previsto una bonificación del 100% en la cotización empresarial en caso de contratación de interinidad durante el permiso por maternidad por la trabajadora o el trabajador sustituido. Con ello, en caso de celebrarse el citado contrato de interinidad para sustituir a quien se encuentra en situación de permiso de maternidad, la empresa no cotizará ni por la persona interina ni por quien se encuentre de permiso, lo que permite adivinar en la mayoría de los casos resultará más “barato” para la empresa el hecho de que alguien utilice el citado permiso que el hecho de que no lo hubiera utilizado. Finalmente, la Ley 12/2001, de 9 de julio, ha extendido también esta medida a las contrataciones de interinidad que se celebren para sustituir a las trabajadoras en situación de riesgo durante el embarazo⁵.

La violencia sobre las mujeres

Los antecedentes de la regulación de la violencia de género en España pueden remontarse al *Código de las partidas* de Alfonso X el Sabio⁶, pero procurando un acercamiento a la realidad más actual, cabe mencionar que en el año 2003 se incorporaron modificaciones significativas en nuestro ordenamiento para la materia objeto de estudio. Así, la Ley 27/2003, de 31 de julio, reguladora de la Orden de Protección de las víctimas de la violencia doméstica, la Ley Orgánica 11/2003, de 20 de septiembre, de medidas concretas en materia de seguridad ciudadana, violencia doméstica e integración social de los extranjeros y, por último, la Ley Orgánica 15/2003, de 25 de noviembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. En 2004, el Real Decreto 355/2004, de 5 de marzo, reguló el Registro Central para la protección de las víctimas de violencia doméstica.

A ello se añaden el I Plan de Acción Contra la Violencia Doméstica (1998-2000) y el II Plan Integral contra la Violencia Doméstica (2001-2004).

⁵ Disposición Adicional Segunda.

⁶ Ver, al respecto el informe del defensor del Pueblo sobre “La violencia sobre las mujeres” de 1999.

La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, sobre medidas de protección integral contra la violencia de género (LOPIVIGE) nace en un momento en que la opinión pública manifiesta, más que interés, estupor ante las frecuentes y trágicas situaciones de violencia en el seno de las parejas o unidades de convivencia que, desgraciadamente, se están registrando en la sociedad española y que no parecen circunscribirse a ciertos sectores, áreas geográficas, grupos de edad, niveles de renta u otros parámetros similares, sino que se constituyen como un fenómeno transversal que ha cobrado protagonismo a la vista de la frecuencia y de la brutalidad con que se manifiesta y que se ha convertido, sin lugar a dudas, en una nueva "cuestión social" a la que los responsables políticos, en sus diversos ámbitos competenciales, deben dar una respuesta contundente y efectiva.

No puede cerrarse este epígrafe sin reiterar que la LOPIVIGE ha excluido de su ámbito a la violencia laboral o en el medio laboral en sentido estricto, al haber delimitado en los términos expuestos su ámbito de aplicación.

En cambio, los derechos de las víctimas se centran en su mayor parte, en las mujeres que ya venían desempeñando una actividad profesional.

Especialmente ilustrativo a este respecto es que el capítulo relativo a los derechos de Seguridad Social se centra en la regulación de la situación de desempleo para quienes ya eran trabajadoras por cuenta ajena, junto algunas otras especificaciones para las trabajadoras autónomas. De esta forma, las mujeres víctimas de violencia en los términos que define la LOPIVIGE, no han sido atendidas dentro del Sistema de Seguridad Social mediante prestaciones específicas.

Algunas cuestiones de futuro inmediato

Ya hemos apuntado al comienzo cómo la próxima Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres está generando en los últimos meses un clima de especial expectación e interés respecto a las novedades que parece que va a introducir en el ámbito de las relaciones laborales. Los próximos "planes de igualdad" ya han suscitado la puesta en marcha de acciones informativas y de formación desde las centrales sindicales mayoritarias, así como desde las Administraciones Públicas o el ámbito académico.

Se avecina un período intenso de trabajo que habrá de partir de un compromiso de actuación por parte de empresas y representantes del personal, junto con el de las Administraciones Públicas.

La eliminación gradual de las situaciones de discriminación habrá de constituir, sin duda, uno de los grandes asuntos en el diseño de los mencionados planes, ya que va a obligar a determinar de forma consensuada qué nos parece “razonable” o “admisible” a la hora de determinar los plazos y los recursos que se destinen a la erradicación de las situaciones de discriminación de género.

2.1.2. MUJERES, CAMBIOS DEMOGRÁFICOS Y MERCADO DE TRABAJO EN LAS ÚLTIMAS DÉCADAS

La sociedad española está viviendo en las últimas décadas una de las etapas más importantes de transformación y modernización social de su historia, que se manifiesta no sólo en el ámbito político –marcado por la restauración de un sistema democrático– sino también en importantes cambios demográficos, educativos, económicos, laborales y culturales.

Es en este escenario de intenso cambio social en el que tomó cuerpo el proyecto de la revista *Trabajadora* de CC.OO. y al que ha colaborado no sólo como un observatorio de acontecimientos sociales, sino con un papel de análisis, crítica, intervención y propuesta en el que la igualdad, especialmente desde una perspectiva de género, es una pieza central para construir una sociedad más democrática y justa. Valgan estas notas para ofrecer un breve panorama de algunos de los ejes de estas transformaciones sociales, en las que las mujeres tienen un papel especialmente protagonista y para contextualizar, de manera sintética, los empeños de *Trabajadora* de los que dan cuenta las siguientes páginas.

Algunos aspectos resaltan la intensidad de este período de cambio social: la caída de las tasas de fecundidad y natalidad, y el incremento de la esperanza de vida; el aumento de los niveles educativos de la población; o la creciente incorporación de la mujer al mercado de trabajo y a su participación en el empleo remunerado. Estos cambios, sin embargo, están acompañados de situaciones de discriminación, anti-

guas y nuevas, como el mantenimiento de altas tasas de desempleo femenino, la segregación y precariedad en la ocupación o en la trayectoria laboral de un importante número de mujeres, o nuevos fenómenos asociados a los cambios en la estructura de los hogares, especialmente monoparentales, con situaciones de pobreza o a las nuevas realidades de una creciente población inmigrante.

Cambios demográficos: Reducción de las tasas de natalidad y envejecimiento de la población

Desde el punto de vista demográfico la sociedad española ha seguido de forma más retardada e intensa las pautas de gran parte de los países europeos –especialmente los del sur– marcadas por una reducción de las tasas de crecimiento de la población, el aumento de la esperanza de vida o la reducción de las tasas de natalidad, conformando una tendencia creciente al estrechamiento de la base de la pirámide de población⁷.

El *creciente envejecimiento de la población en España* es un proceso que queda de manifiesto si se comparan los Censos de Población de 1981 y 2001, que muestran un incremento del peso de las edades avanzadas en la estructura demográfica española, especialmente en el caso de las mujeres. Casi el 20% de las mujeres tenían o superaban en 2001 los 65 años de edad frente al 13% en 1981, mientras que entre los varones el porcentaje era cuatro puntos inferior aunque su peso ha aumentado en más de cinco puntos en el mismo período hasta situarse en el 14,6% (ver Tabla II.1). Paralelamente al aumento en los tramos de mayor edad, la población con 24 años o menos ha mantenido una trayectoria significativamente decreciente con especial intensidad en los menores de 15 años.

La tendencia al envejecimiento marca de manera significativa el escenario demográfico de España asociado al continuado *descenso de las tasas de natalidad* y la disminución del número de hijos por mujer en edad fértil, que se situaba en torno a 2,7 a mediados de los años setenta y se reducía a valores próximos a 1 en la década de los noventa; una

⁷ Un análisis más detallado se puede encontrar en: CES (2003): *Segundo informe sobre la situación de las mujeres en la realidad sociolaboral española*. Colección estudios del CES. Para el análisis de los datos agregados del Censo de Población de 2001 ver: Cifras INE 2/2003.

de las más bajas de la Unión Europea. Sin embargo, en los últimos años se ha venido produciendo una ligera recuperación (1,3 en 2005), debido en gran medida a la intensidad del fenómeno de la inmigración.

La reducción de la tasa de natalidad está asociada a factores de diversa naturaleza, como el retraso en la edad de emancipación de las personas jóvenes y en la edad de contraer el primer matrimonio –que en el caso de las mujeres pasa de los 24 a los 29 años entre 1980 a 2004– así como a la edad de tener el primer hijo, que ha evolucionado en términos promedio de los 25 años en 1980 a los 29,3 años en 2004 (ver Tabla II.2). Cambios relacionados con la creciente incorporación de la mujer al mercado de trabajo y la mayor frecuencia del desempleo en las mujeres más jóvenes, así como a los cambios en las estructuras familiares y a la generalización de los servicios de planificación familiar. En definitiva, una transformación social que expresa importantes modificaciones en las condiciones de vida y de trabajo de una parte importante de la población, especialmente de las mujeres, y que se manifiesta en transformaciones relevantes en las decisiones reproductivas de la población, relacionadas con el cambio de los valores sociales en relación al propio trabajo y el empleo, la familia y la maternidad.

También el *aumento de la esperanza de vida* al nacer, que ha pasado de 75,6 años en 1980 a 78,7 años al final de la década, tiene una influencia directa en el envejecimiento de la población con un especial protagonismo de la mayor longevidad de las mujeres, que han pasado de los 78,81 años en 1980 a 82,2 años en 1998, mientras que los varones se situaban en 75,2 años. Un fenómeno que es común al conjunto de los países de la UE pero en el que España manifiesta valores más elevados, especialmente en el último caso. Sin embargo, en términos de calidad de vida y tomando en consideración criterios de dependencia, con todas sus connotaciones en el terreno de la protección social, la población española de mayor edad ocupa una posición menos favorable con respecto al resto de los europeos ya que una parte importante del tiempo que las mujeres sobreviven a los hombres se asocia con alta frecuencia a discapacidades⁸.

⁸ CES, 2003.

Por último, es necesario apuntar la importancia que en estos cambios demográficos está teniendo en los últimos años el *fenómeno de la inmigración*, especialmente en el crecimiento de la población y de la tasa de natalidad, teniendo en cuenta que la población extranjera es significativamente más joven que la autóctona, agrupándose mayoritariamente en el período de mayor fertilidad –25 a 34 años– con un efecto positivo a corto y medio plazo en las tasas de natalidad, al que se viene a sumar el de la tendencia al reagrupamiento familiar.

Estos cambios demográficos han ido acompañados de una transformación de los *perfiles de los hogares y las estructuras familiares*. De acuerdo con los datos del Censo de 2001, el número de hogares superaba los 14 millones con un aumento del 20% sobre los existentes en 1991, sin embargo su tamaño disminuía pasando de 3,2 personas por hogar a 2,9 personas.

Aunque el tipo de hogar predominante sigue siendo el formado por una pareja con hijos, que supone el 43% del conjunto de los hogares –seguido de las parejas sin hijos, el 17%– es de destacar la reducción de su peso relativo frente al intenso aumento de los hogares constituidos por una sola persona (2,8 millones) que se han duplicado por dos en el período intercensal debido fundamentalmente al crecimiento del número de las personas de más de 65 años que viven solas, que han aumentado un 49%, y a los efectos de las rupturas matrimoniales.

Igualmente destacable es el incremento de los hogares monoparentales, que significan el 11,6% del total de hogares y cuyas personas de referencia son mayoritariamente mujeres (más del 80% de los hogares monoparentales), la mitad de ellas viudas⁹, seguidas de las separadas y divorciadas, y de las casadas que conviven con hijos. El importante aumento de los hogares monoparentales debido a la comentada mayor longevidad de las mujeres, pero también al mayor número de separaciones y divorcios, y al retraso en la edad de emancipación de hijos e hijas, es un fenómeno de especial relevancia desde el punto de vista de la conciliación que previsiblemente continuará aumentando en el futu-

⁹ Es relevante, sin embargo, tener en cuenta que mientras que 1 millón de personas mayores de 65 años viven solas, 2,5 millones cohabitan con algún hijo o hija y 2,3 millones conviven con su pareja. Sólo un 1,2% de las personas mayores viven en residencias.

ro, si se atiende a la convergencia seguida hasta ahora por la sociedad española en relación a los principales parámetros europeos.

Los cambios demográficos analizados han ido acompañados de una importante *mejora de los niveles educativos* de la población y de una significativa reducción de las diferencias de formación entre ambos sexos. Mientras que en la década de los ochenta la mejora de los niveles educativos y la reducción de las diferencias se centra esencialmente en los tramos formativos inferiores, personas analfabetas, sin estudios o en el primer grado de formación, en los noventa se reducen las diferencias en los tramos formativos de mayor nivel, en gran medida por la incorporación de nuevas generaciones que no sólo parten de niveles educativos más amplios sino que, además, en el caso de la mujeres, prolongan por más tiempo su permanencia en el sistema educativo y con mayor éxito en sus resultados.

La incorporación de las mujeres al mercado de trabajo: Protagonistas del empleo y del paro

Junto a los cambios demográficos comentados, la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo tiene una especial relevancia en la historia reciente de la sociedad española. Un proceso, que comenzó mucho más tarde que en la mayoría de los países europeos pero se ha desarrollado con mayor intensidad y que se podría calificar de irreversible.

Aunque España parte de niveles muy inferiores en términos de tasas de actividad, empleo y paro de las mujeres en relación a los parámetros medios de la UE, algunos datos sobre los cambios de la situación laboral de las mujeres y los varones en las últimas décadas manifiestan con claridad la intensidad de las transformaciones vividas en nuestra sociedad en el ámbito laboral y el protagonismo de las mujeres, así como la creciente importancia de las políticas de igualdad de género y de conciliación de la vida laboral y familiar en nuestro país¹⁰.

¹⁰ La importancia de la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo a nivel europeo queda de manifiesto en el creciente desarrollo de políticas comunes en la UE para conseguir mejorar las tasas de actividad y de empleo de las mujeres y que tienen su reflejo más relevante en los objetivos para 2010 adoptados en la Cumbre de Lisboa para 2010: situar la tasa de empleo general en un 70 por 100 de la población entre 15 y 64 años y la de las mujeres a un 60 por 100, así como reducir la tasa de paro a niveles cercanos a pleno empleo.

Los datos que se aportan, a modo de cortes transversales que permiten comparar la situación existente en el mercado de trabajo en España en 1980 y 2006 –período en el que se desarrolla la revista *Trabajadora*–, no buscan un análisis de las causas de los cambios que se producen, ni deben ocultar las diferentes tendencias cíclicas y situaciones vividas a lo largo de tan dilatado período de tiempo, marcado por situaciones tan relevantes como la crisis industrial hasta la mitad de los años ochenta, el período de expansión vivido casi en paralelo con la incorporación de España a la entonces CEE, la breve pero intensa crisis de principios de los años noventa y el posterior período de expansión que vive la economía española.

El aumento de la población de 16 y más años de edad, en el período 1980-2006, se situó en torno a 10,2 millones de personas, con una proporción ligeramente superior en el caso de los varones. Sin embargo, las personas que se dirigieron a participar activamente en el mercado de trabajo fueron mayoritariamente mujeres con un aumento de 5,2 millones frente a los varones cuya población activa sólo se incrementó en 2,9 millones¹¹.

Este fenómeno se ha reflejado en la evolución de la *tasa de actividad* en el período considerado pues mientras en términos agregados registró un aumento de más de 8 puntos porcentuales –pasando del 50% al 58%– en el caso de los varones sufrió un retroceso de casi más de 5 puntos porcentuales, mientras que la tasa de las mujeres aumentó en 21 puntos (ver Tabla II.3 y Gráfico II.1). Una evolución que se refleja de forma diferenciada según los principales grupos de edad pues aunque ambos sexos comparten una caída similar de la tasa de actividad en el tramo entre 16 a 19 años y un ligero aumento en el de 20 a 24 años, en el caso de los varones la caída de la actividad es especialmente intensa para los varones de 55 y más años de edad, en las mujeres este último grupo de edad sólo registra un ligero descenso, mientras que el tramo de 25 a 54 años registra el principal aumento de actividad laboral.

¹¹ Para un análisis más detallado sobre la evolución en las distintas Comunidades Autónomas ver: ARAGON, J.; CANOVAS, A.; ROCHA, F. (2005): *Las políticas de conciliación en las Comunidades Autónomas*. Ediciones Cinca, Madrid.

La intensa incorporación de la mujeres al mercado de trabajo, tanto a través de la ocupación como del desempleo, ha supuesto una reducción del diferencial de la tasas de actividad entre hombres y mujeres de 25 puntos –del 46,5 al 21,5%– desde 1980 a 2006; sin embargo este último dato sigue siendo significativo de la importante diferencia que persiste en la relación de las mujeres con el mercado de trabajo.

La *evolución del empleo* también manifiesta con claridad el protagonismo de la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo. De los más de 7,8 millones de empleos creados en el período de 1980 a 2006 sólo 3,1 fue empleo masculino mientras que el empleo femenino aumentó en 4,6 millones. La intensidad del incremento de la ocupación de las mujeres es especialmente reseñable si se tiene en cuenta la diferencia en los niveles de partida (8,5 millones de varones con empleo en 1980, frente a 3,3 millones de mujeres) que se traduce en un aumento del 65,6% del empleo en el período considerado, con un incremento del 37% de empleo de los varones, mientras que supuso un aumento del 138% de las mujeres ocupadas. Paralelamente, en relación al ciclo económico, el empleo femenino ha resistido mejor las etapas de recesión, ha tenido un mayor dinamismo en las etapas de crecimiento y ha estado asociado a un creciente proceso de *asalarización del empleo femenino*. Si en términos agregados la tasa de asalarización de los ocupados ha aumentando en 11 puntos, desde 1980 a 2006, en el caso de los varones sólo lo ha hecho en 6 puntos –de 73 a 79%– mientras que en el caso de las mujeres el incremento supera los 21 puntos, de 67 al 86%.

Los cambios de la tasa de empleo, que aumenta 8,8 puntos en el período de 1980 a 2006 se traducen en una caída de 1,6 puntos porcentuales en la tasa de empleo de los varones y un aumento de más de 18 puntos en el caso de las mujeres. Las notables diferencias de partida en las tasas de empleo entre varones y mujeres –66,3% y 24,3% respectivamente– se han reducido significativamente, de 42 puntos a 20 puntos de diferencia, sin embargo, como apunta este último dato las distancias siguen siendo notables aunque es previsible que este proceso siga desarrollándose de manera intensa en el futuro, especialmente si se tienen en cuenta los cambios en los niveles formativos, especialmente de las mujeres, de las cohortes más jóvenes.

El aumento de la tasa de empleo de las mujeres, indudablemente positivo, debe matizarse si se tiene en cuenta el tipo de sectores y la calidad del empleo de las mujeres, con tasas de temporalidad muy elevadas. El nuevo empleo femenino se dirige mayoritariamente al sector servicios, acompañado de su reducción en la agricultura y un reducido aumento en la industria y construcción. Sin embargo, esta tendencia, explicable por el propio modelo productivo desarrollado en los últimos años, está significando que un importante número de mujeres no están consiguiendo ocupaciones acordes a su cualificación y tengan condiciones laborales en niveles de precariedad gravemente contradictorios con las mejoras en los niveles educativos anteriormente comentados, y que se consideran un elemento esencial del cambio social en nuestro país.

De hecho, la estructura ocupacional del empleo de las mujeres en España ha registrado cambios significativos durante este período, incrementándose el peso de algunas de las ocupaciones con mayores requerimientos de cualificación. Un proceso que se explica por distintos factores, como el aumento en los niveles de formación y un mayor grado de diversificación del empleo en las distintas ocupaciones. No obstante, el empleo de las mujeres sigue siendo relativamente más alto en las ocupaciones con menores requerimientos de cualificación, especialmente en el grupo más bajo (Trabajadores no cualificados) manifestando una significativa polarización de los cambios ocupacionales.

Paralelamente, las mujeres ocupadas mantienen porcentajes más elevados de inestabilidad en los contratos y una relevante "brecha salarial" frente a la remuneración de los varones ocupados. A modo de ejemplo, en 2006 las mujeres mantenían una tasa de temporalidad en los contratos del 37,2% frente al 32,2% de los varones, así como un mayor nivel de contratación a tiempo parcial (21,9% frente al 4,2%). Igualmente, las mujeres percibían un salario inferior al de los hombres, no sólo porque trabajen en sectores menos productivos y categorías profesionales más bajas, sino también porque sufren discriminación salarial: *"En torno a la mitad de la diferencia salarial (15 puntos porcentuales) se puede atribuir a la discriminación salarial"*¹².

¹² CC.OO. (2007): *Situación de la economía española: Presupuestos Generales del Estado 2007*.

Como resultante de los cambios en la actividad y en el empleo en las últimas décadas, y a pesar de los avances comentados, la *evolución del desempleo* manifiesta la insuficiencia de la estructura productiva española para conseguir una creación suficiente de puestos de trabajo que arroja al final del período una tasa de paro próxima al 8,5%. Ciertamente inferior al 11,1% de 1980, y el 16,3 de 1990, pero que se concentra fundamentalmente en la reducción de la tasa de empleo de los varones, del 10,6% al 6,8% mientras que en el caso de la mujeres sólo significa una reducción de algunas décimas sobre el 12,4% existente en 1980, aunque cabe señalar su importancia frente a la tasa de desempleo del más de 24% que las mujeres registraban en 1990 y que en gran medida es explicable por el importante aumento de la tasa de actividad femenina antes comentada.

Por ello, a pesar de la significativa reducción del paro en términos relativos y teniendo en cuenta el importante aumento de la población activa de las mujeres, en 2006 hay casi 300.000 personas más paradas que en 1980, que en el caso de las mujeres significa un aumento de más de medio millón de desempleadas más, mientras que los varones reducen su volumen de desempleo estimado de más de 200.000 personas. El desempleo es cada vez más mayoritariamente femenino.

Las desigualdades en el uso social del tiempo

La creciente incorporación de la mujer al mercado de trabajo y el aumento del número de familias donde ambos cónyuges trabajan no se han visto, sin embargo, suficientemente acompañados por un adecuado reequilibrio en la distribución de las responsabilidades familiares.

El estudio del uso cotidiano del tiempo, muy reciente en España, apunta a la permanencia de desigual reparto de tareas que en el caso de las actividades relacionadas con el cuidado del hogar y la familia recae principalmente en las mujeres. Así, la Encuesta del empleo del tiempo en 2002 y 2003 elaborada por el INE¹³ señala: *“Las diferencias existentes en el empleo del tiempo de hombres y mujeres son significativas. En*

¹³ Los datos que se ofrecen corresponden a una muestra de 46.774 personas de 10 y más años que han cumplimentado un diario de actividades en un día concreto de la semana previamente especificado.

un día promedio, las mujeres disponen de una hora menos de tiempo libre que los hombres ya que, aunque trabajan casi dos horas menos que ellos, dedican tres horas más a la realización de las tareas domésticas y al cuidado de niños y adultos del hogar. Dado que mujeres y hombres emplean el mismo tiempo en cuidados personales (dormir, alimentarse y otros cuidados personales, como asearse y vestirse) esta diferencia de una hora se reparte entre el resto de actividades de ocio, y siempre en detrimento de la mujer. Las mujeres hacen vida social y se divierten cinco minutos menos que los varones, practican deporte 17 minutos menos, cultivan sus aficiones o juegan 15 minutos menos y atienden a los medios de comunicación 17 minutos menos”¹⁴.

Si se analiza el tiempo empleado en cada actividad por las personas que las realizan, se confirma que mientras que un 43% de los varones dedica tiempo al trabajo remunerado y le dedica un promedio de 8,15 horas al día, sólo un 25% de las mujeres lo hace dedicando 6,51 horas. Igualmente, un 70% de los varones dedican 2 horas diarias a actividades relacionadas con el hogar y la familia, mientras que en las mujeres lo hace un 93% de los casos, dedicando 4,45 horas diarias. Estos datos señalan que, aunque se está produciendo un desplazamiento de los roles tradicionales de género en relación al trabajo remunerado y no remunerado, las responsabilidades familiares, en un sentido amplio, siguen suponiendo un obstáculo a la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, dificultando una adecuada conciliación de la vida laboral y familiar.

Un estudio más pormenorizado de los datos que aporta la encuesta del INE permite señalar que esta tensión se concentra en las edades centrales de la vida laboral y con especial intensidad en los hogares monoparentales. Es decir, en los ámbitos que son principales protagonistas de los cambios sociales y laborales, que aunque señalen en términos de cambios generacionales una modificación futura de las pautas de comportamiento el peso recaerá de manera directa –y no transferible– a las personas, y principalmente a las mujeres, que están protagonizando este cambio social.

¹⁴ INE: Nota de prensa sobre la encuesta de empleo del tiempo 2002-2003. Resultados definitivos. Julio 2004.

Esta diferencia en el tiempo dedicado a las actividades relacionadas con la familia y el hogar se refleja igualmente, e incluso de manera más intensa si se analizan de manera específica las *personas ocupadas*. La Encuesta sobre Calidad y Vida en el Trabajo, que elabora anualmente el Ministerio de Trabajo, señala que de las personas empleadas con hijos o hijas de 12 o menos años a su cargo, en torno al 15% de las personas informantes realiza las actividades de atención en exclusiva –su pareja u otras ayudas– y el 63% en conjunto con su pareja. Sin embargo, cuando se analiza de manera diferenciada por género, solo el 3% del conjunto de los varones la realizaba en exclusiva mientras que ellas lo hacían en un 40% de los casos; y cuando se compartía la actividad con la pareja, lo hacía un 70% de conjunto de los varones pero sólo un 50% de las mujeres. En coherencia, cuando la respuesta era que la actividad la realizaba fundamentalmente su pareja contestaban afirmativamente un 23% y las mujeres sólo un 1%.

Este desequilibrio en el reparto del trabajo de las tareas domésticas se refleja también en otros ámbitos como la atención a personas mayores del entorno familiar o a otras actividades relacionadas con la cocina, la limpieza o el lavado de ropa, con la única excepción de las reparaciones del hogar, que realizan mayoritariamente los varones.

También es interesante observar la responsabilidad en el cuidado de los hijos en el horario laboral de las personas ocupadas. Mientras que un 78% de los varones considera que es su pareja en caso de hijos de menos de 3 años y un 58% en los de 3 a 12 años, en las mujeres los porcentajes se reducen al 21% y 18% respectivamente, desplazando la responsabilidad a otras personas del hogar o de la familia en un 35% de los casos, a otra persona remunerada ajena a la familia en un 15%, y en torno a un 22% a centros de educación infantil o centros escolares con jornada prolongada.

La necesidad de reequilibrar el reparto de las tareas relacionadas con el hogar y la familia, no sólo señalan la necesidad de modificar los valores compartidos entre hombres y mujeres en este ámbito –en el que influirán de manera positiva los cambios generacionales y los mayores niveles educativos asociados a ellos– sino la importancia de desarrollar servicios comunales que sirvan de infraestructura a la conciliación de la vida laboral y familiar.

La importancia de promover la igualdad en las condiciones de vida y de trabajo de mujeres y hombres y de conciliar la vida laboral y familiar se presenta asociada a un intenso proceso de cambio de la sociedad española en ámbitos muy diversos; desde las nuevas tendencias demográficas o la modificación de las características de los hogares y de las familias, a la creciente participación de las mujeres en el mercado de trabajo, la modificación de los valores sociales de convivencia asociados a la propia concepción del trabajo y del reparto de responsabilidades entre hombres y mujeres o al desarrollo de los sistemas de protección social. Cambios claves en el futuro de nuestras sociedades que apuntan no sólo a la importancia de las políticas de igualdad y conciliación de la vida laboral y familiar, así como a la necesaria transversalidad nacida de su propia complejidad, sino que en el caso de España, con importantes niveles de descentralización política territorial, requiere la actuación coordinada de las diferentes administraciones y agentes sociales que actúan en los distintos territorios de un Estado plural y compuesto como el que caracteriza al Estado de las Autonomías.

2.2. LA INTEGRACIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN COMISIONES OBRERAS: LAS DECISIONES DE LOS CONGRESOS CONFEDERALES

La incorporación de las políticas de género ha conocido diversos momentos en Comisiones Obreras, desde el compromiso por luchar contra la doble discriminación de clase y de género que sufren las trabajadoras, tal como se recoge en los documentos fundacionales, hasta la adopción de la transversalidad de género en la política y en la acción sindical como ha quedado establecido en los últimos Congresos Confederales. A lo largo de su historia, CC.OO. ha liderado en el ámbito sindical la integración de estrategias para la igualdad de género, profundizando en su desarrollo programático y estatutario y configurándose como un espacio sindical de hombres y mujeres.

El Congreso Confederal es el máximo órgano de deliberación y decisión de CC.OO. Resultado de un proceso asambleario, el Congreso culmina en su formato actual con la reunión de 1.001 delegados y delegadas⁹ de todo el Estado convocados para examinar el trabajo realizado, definir la política y la estructura organizativa en que se enmarcará la acción de la

Confederación Sindical y elegir a sus órganos de dirección (la Comisión Ejecutiva Confederal y la Secretaría General).

La integración de la dimensión de género ha conocido diversas circunstancias y fases, en ocasiones, con dificultades internas. La perseverancia de las sindicalistas, infatigables en su trabajo a favor de la igualdad de oportunidades; el incremento de la afiliación femenina, junto a una mayor incorporación de las mujeres al ámbito laboral y social y la receptividad creciente de los compañeros sindicalistas, van a hacer posible que CC.OO. encabece sindicalmente una integración fundamental de las políticas de género. Es un compromiso para la acción por la igualdad de género, ante una realidad que presenta aún situaciones de discriminación y violencia hacia las mujeres en el ámbito laboral y en la vida social, y déficits de representación en el tejido social y en el propio sindicato.

Asamblea de Barcelona, 11 de julio de 1976: Configuración de un sindicalismo de nuevo tipo

Apenas medio año después de la muerte del dictador, los trabajadores y trabajadoras agrupados en torno a las *comisiones obreras* comienzan su trabajo de constitución organizativa unitaria para contribuir decisivamente a la recuperación de la legalidad democrática en el Estado español desde el trabajo sindical. El contexto político de los primeros meses de la transición conocía momentos arriesgados para la seguridad personal y estabilidad profesional de estos hombres y mujeres, con episodios de represión ejercida desde un régimen que mantenía fuertes resistencias a los cambios desde los sectores franquistas. A ello se unían conatos de la violencia de extrema derecha y represalias empresariales, mediante despidos inmediatos, a cualquier tipo de contestación socio-política. Fueron tiempos de persecución, clandestinidad, cárcel..., pero también de movilización y compromiso por la construcción de las libertades democráticas, entre ellas la libertad sindical, y del avance social hacia la igualdad.

El 11 de julio de 1976, pocos días después de la designación de Suárez como presidente del gobierno por el Rey Juan Carlos, y aún en la clandestinidad, se reúnen cerca de 700 sindicalistas, hombres y mujeres, en un polígono industrial de Barcelona, después de que fuera prohibida

una asamblea constituyente prevista para finales de junio en Madrid. En la Asamblea de Barcelona ya queda configurada la nueva organización sindical que se denomina *Confederación Sindical de Comisiones Obreras* y que se define como un sindicato reivindicativo y de clase, unitario, democrático e independiente, participativo y de masas, sociopolítico e internacionalista.

En la Asamblea de Barcelona la participación de algunas sindicalistas propició que se plantease la necesidad de objetivos y estructura específica para abordar sindicalmente la lucha de las trabajadoras, según recuerdan dirigentes históricas¹⁰, aunque sus intervenciones en este sentido no quedaron reflejadas en los documentos oficiales¹¹.

En la Coordinadora General que resultó elegida en la Asamblea de Barcelona, de 24 miembros, no había ninguna mujer.

1º Congreso Confederal de CC.OO., Madrid, 21-25 de junio de 1978: El reconocimiento de la discriminación de las mujeres en la sociedad y en el trabajo. El compromiso por la igualdad entre hombres y mujeres

El compromiso por la igualdad legal y efectiva entre mujeres y hombres quedó establecido en CC.OO. desde sus momentos iniciales, incluso anticipándose a su fijación normativa en la Constitución Española, aprobada en diciembre de 1978.

El 1º Congreso Confederal de CC.OO. se celebra en junio de 1978. En el *“Programa de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras”*, documento que resume los compromisos sociopolíticos del sindicato, ya se manifiesta en la introducción el contraído para la igualdad entre mujeres y hombres, resaltando que *“para la CS de CC.OO. debe suponer una especial preocupación la efectiva toma de conciencia de la mujer trabajadora de su doble discriminación de clase y de sexo, defendiendo plenamente las reivindicaciones en que se manifiesta la lucha por la liberación de la mujer en su conjunto y poner los medios necesarios para ello”*. También en diferentes capítulos, con menciones expresas al reconocimiento de la *“plena igualdad legal y real entre el hombre y la mujer”*, con la asunción tanto en el ámbito laboral como ante la

sociedad de *“reivindicaciones sociales, políticas y culturales”* de las mujeres, entre ellas: *“la plena igualdad en la educación y en el trabajo, la incorporación masiva a la producción, la creación de servicios asistenciales, centros de planificación familiar que permitan una maternidad libremente decidida”*. Se exigen para las mujeres derechos laborales y libertades civiles, y otras medidas referidas a la necesidad de coberturas sociales para el cuidado de menores o vinculadas a las políticas sanitaria, educativa y cultural.

El Informe General defendido por el Secretario General, Marcelino Camacho, hace mención expresa de la discriminación y doble explotación que sufren las mujeres en el apartado *“Análisis Sectorial”*, que comienza precisamente con un primer epígrafe titulado *“La mujer en la confederación y en la lucha”*. En él se declara que las mujeres trabajadoras aúnan la doble explotación de los sistemas capitalista y patriarcal, considerándose prioritaria la lucha contra el capitalismo: *“La mujer trabajadora, y la mujer en general, liberándose de la sociedad capitalista, se libera en gran parte de sus opresiones y desigualdades”*. Por otra parte, se enfatiza que para combatirlo se necesita a las trabajadoras: *“La lucha por la liberación de la mujer trabajadora debe ligarse a la lucha por terminar con la explotación capitalista; de la misma manera la lucha por la liberación de la mujer supone una contribución imprescindible para dicha superación del capitalismo”*.

El Secretario General de CC.OO. analiza la situación específica que afecta a las trabajadoras y los factores desencadenantes: *“desigualdades en el trabajo, en la familia y en la sociedad; el peso de los prejuicios y el origen de las dificultades y de las desigualdades de la mujer (que se encuentra en parte en la ‘supremacía’ de los hombres y en la ‘indiferencia’ de las mujeres, pero más aún en la sociedad capitalista)”*. Como propuestas para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres, apunta: igualdad en la formación y en el acceso al empleo y lograr *“el reparto de las tareas en el hogar”*; cambiar las leyes discriminatorias; luchar por su acceso a los anticonceptivos y por su libre sexualidad. Se indica que *“el movimiento feminista debe encontrar en el movimiento obrero y sus organizaciones el aliado”* y que *“la transformación de las estructuras económicas del capitalismo, es condición necesaria pero no suficiente, para eliminar la discriminación hacia la mujer”*.

En los Estatutos queda recogida la Secretaría de “Mujer” como una de las trece que forman la Comisión Ejecutiva Confederal (CEC). Las Secretarías de la Mujer (SM) merecen un epígrafe especial, en el que queda reflejada la existencia de “discriminaciones específicas” sobre las mujeres. Con respecto a ellas se dice: “en la medida que existen una serie de problemas específicos de la mujer trabajadora, es importante que se profundice en ellos y en las reivindicaciones que ello genera como objetivos del sindicalismo de clase”. Se matiza que no se trata de organizar estructuras paralelas, sino de incorporar a todos los trabajadores, sin discriminación de sexo. Finalmente, “se remarca la necesidad de crear estas Secretarías para la mujer, que sirvan de cauce para el estudio, profundización y definición de sus reivindicaciones específicas”.

En uno de los órganos de dirección resultante del Congreso, esto es, en la CEC, liderada por Marcelino Camacho como Secretario General, hay 3 mujeres de un total de 43 miembros (el 6,98%): Pilar Arroyo, Nuria Casals y Begoña San José¹². Como responsable de la Secretaría Confederal de la Mujer (SCM) es elegida Begoña San José.

2º Congreso Confederal de CC.OO., Barcelona, 18-21 de junio de 1981: Defensa de las reivindicaciones específicas de las mujeres, en la acción sindical, para combatir su discriminación laboral

En la Ponencia de “Acción Sindical”, en el epígrafe “El trabajo de CC.OO. hacia la mujer trabajadora” se argumenta que la lucha contra cualquier forma de explotación y opresión abarca la organización social basada en la división sexual del trabajo, que adjudica a las mujeres tareas domésticas y de cuidado. Establecer prioridades en tiempos de crisis económica, considerando que es necesario primar el empleo de los varones como sustentadores principales –se explica–, reforzaría “una concepción patriarcal y jerárquica de la familia y la sociedad”, retrocediendo en la igualdad de derechos e incumpliendo los principios constitucionales que garantizan la igualdad. Por tanto, se definen “los ejes de una política sindical específica hacia la mujer: defensa del derecho al trabajo y a las prestaciones por desempleo sin discriminación;

defensa de las reivindicaciones que contrarresten la específica discriminación de la mujer en las condiciones de trabajo, y reivindicación de servicios sociales como salario indirecto que (...) permite a la mujer salir del gueto doméstico". También se afirma que estas líneas de actuación sindical requieren que se avance sindicalmente hacia la participación plena¹³ de las mujeres.

Entre las Resoluciones aprobadas por el Congreso figura una que se refiere a "La Mujer", en la que se alude a la problemática del aborto: el texto de la Resolución aboga por la legalización del aborto voluntario y por la amnistía para las personas enjuiciadas por esta causa.

En el documento de Estatutos, se señala solamente como una de las funciones de la CEC que este órgano creará, entre otras Secretarías, la SM.

La CEC elegida en este 2º Congreso, encabezada por Marcelino Camacho, contará con 5 mujeres de un total de 46 miembros (10,87%): Pilar Arroyo, Gloria Fernández, Teresa Nevado, M^a de la Paz Pardo y Ana Trapiello¹⁴. Teresa Nevado es elegida responsable de la SCM.

3º Congreso Confederal de CC.OO., Madrid, 21-24 de junio de 1984: La necesidad de un trabajo específico para las mujeres. Demanda de medidas laborales y sociales para la igualdad y contra la discriminación

En los Documentos presentados en el Congreso, en ninguno de los apartados, "La situación internacional", "Los acuerdos generales", "Propuestas de Acción sindical y Propuestas Organizativas", hay referencias a la igualdad de género o a la especificidad de las trabajadoras. En cambio, se recoge en Anexos un epígrafe bastante amplio, "La necesidad de un trabajo específico hacia las mujeres", en el que se defiende la existencia de una estructura específica para la acción sindical desde la perspectiva de género, como son las SM: "Es un obstáculo fundamental para la integración sindical de las mismas la pervivencia de la ideología patriarcal que afecta no sólo a las formas organizativas, sino a todos los aspectos de la actividad en este ámbito. De ahí la necesidad de un marco específico que permita la integración de las mujeres, superando la rigi-

dez de la estructura organizativa tradicional". Se plantea luchar por los derechos de las trabajadoras, combatiendo las normas discriminatorias y promoviendo medidas específicas, "*medidas laborales y sociales que potencien la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres*", así como la incorporación de todas las reivindicaciones a la "*práctica sindical cotidiana*".

En el documento de Estatutos, elaborado como es habitual en estas fechas con un lenguaje masculinizado, solamente se alude, en los mismos términos que el anterior Congreso, a la creación de la SM, entre otras, desde la CEC.

La CEC elegida en este 3º Congreso Confederal, con Marcelino Camacho como Secretario General, contó con 4 mujeres de un total de 49 (8,16%): Enedina Álvarez, Salce Elvira, Teresa Nevado y Cecilia Sanz¹⁵. Teresa Nevado es reelegida responsable de la SCM.

4º Congreso Confederal de CC.OO., Madrid, 18-21 de noviembre de 1987: El debate por la igualdad formal y efectiva entre hombres y mujeres

El documento "*Política sindical*" del Congreso Confederal, en el apartado "*Política sindical sobre colectivos específicos*"¹⁶, desarrolla esta temática en el epígrafe titulado "*Organización y acción sindical de las mujeres trabajadoras*". Se sintetiza la situación laboral de las mujeres, las discriminaciones laborales, los elementos que inciden y las propuestas de acción sindical, así como la estructura sindical que potencie la participación de las trabajadoras y el cambio de actitudes dentro del sindicato. Se respaldan las líneas básicas de la actuación y se apoya la labor de las SM.

No es apoyada, en cambio, la petición de una cuota del 25% en la representación de mujeres que la SCM había incluido en su informe presentado a la CEC, en el que se postulaba: "*Esto obliga a plantear un porcentaje mínimo de mujeres en todos los órganos de dirección, y, por consiguiente, en todas las correspondientes listas en el caso en que la elección sea por ese sistema. (...) El porcentaje mínimo debe ser un*

25%". Tampoco se asegura estatutariamente la permanencia de las SM en el máximo órgano de decisión confederal: *"la Comisión Ejecutiva Confederal creará todas las secretarías que considere necesarias para el mejor cumplimiento de las funciones que tiene encomendadas"*. En cuanto a la composición del Consejo Confederal, sí se menciona expresamente la participación de la SCM, junto a otras.

Finalmente, el Congreso aprueba una Resolución para que la SCM esté presente en el máximo órgano directivo: *"Resolución sobre la Secretaría de la Mujer. El IV Congreso Confederal de CC.OO. acuerda proponer al Consejo Confederal la incorporación de la compañera responsable de la Secretaría de la Mujer en la Comisión Ejecutiva Confederal por el procedimiento de ampliación previsto en los Estatutos"*.

La CEC elegida en el 4º Congreso Confederal, encabezada por Marcelino Camacho como Presidente y Antonio Gutiérrez como Secretario General, cuenta con 5 mujeres de un total de 54 miembros (9,26%): Enedina Álvarez, Salce Elvira, Carmen Martín, M^a Jesús Paredes y Cecilia Sanz¹⁷. M^a Jesús Vilches es elegida responsable de la SCM en el primer Consejo Confederal que se celebra tras el Congreso.

5º Congreso Confederal de CC.OO., Madrid, 4-7 de diciembre de 1991: La Secretaría de la Mujer refuerza y reafirma el compromiso de CC.OO. con las políticas de género

El Informe del Secretario General Antonio Gutiérrez destaca el trabajo desarrollado por la SM en torno a tres ejes: *"la acción sindical, la organización y las relaciones con otras entidades"*. Destaca la introducción en la negociación colectiva de las reivindicaciones específicas de las trabajadoras y su esfuerzo en fomentar una mayor participación sindical de las mismas. Reconoce la escasa representación de las sindicalistas en los órganos de dirección, el trabajo divulgativo de *Trabajadora* y la actividad coordinada de la SM con otras organizaciones. Valora la oportunidad de realizar una Conferencia confederal estatutaria que establezca un cambio en la política sindical con la finalidad de que se incorporen también las necesidades, los intereses y el protagonismo de las trabaja-

doras: *“propongo celebrar una conferencia confederal estatutaria, organizada por la Secretaría confederal de la Mujer en colaboración con los órganos confederales, que monográficamente verse sobre la problemática de la mujer trabajadora y determine la política sindical y organizativa más adecuada”*. Este compromiso será crucial en la integración de las políticas de género en CC.OO.

La ponencia de Política Sindical también va a reflejar ese nuevo concepto amplificado de la clase trabajadora, que integre reivindicaciones basadas en discriminaciones que afecten a colectivos subordinados, más allá del clásico referente de la lucha obrera. *“Y la cuestión de género es, sin duda, una de las discriminaciones sociales más importantes”*, se dice en la ponencia. La incorporación de las problemáticas de las mujeres a la práctica corriente sindical se postula como forma de ampliar ésta a una clase trabajadora diversa y compleja, en la que hay que atender a las nuevas situaciones laborales y sociales.

En los Estatutos, se incorpora en el lenguaje utilizado el protagonismo compartido por hombres y mujeres, expresándose el doble sujeto *“trabajadores y trabajadoras”*. En la definición de principios, se completa el relativo al carácter sociopolítico de CC.OO., con la siguiente formulación: *“Asimismo, la CS de CC.OO. ejercerá una especial defensa de las reivindicaciones de las mujeres...; con el fin de eliminar cualquier forma de discriminación basada en el sexo...”*. La apuesta por las SM es más firme que en el anterior congreso; en el apartado de *Afiliación, Derechos y Deberes de los afiliados/as* se recoge la expresión *“Asimismo, se potenciará la creación e impulso de las SM en las estructuras territoriales y federales integrándose, allí donde esté constituida, en los órganos de dirección respectivos con plenos derechos”*.

La CEC elegida en el 5º Congreso Confederal, encabezada de nuevo por Marcelino Camacho como Presidente y Antonio Gutiérrez como Secretario General, cuenta con 4 mujeres de un total de 19 miembros (21,05%): Salce Elvira, Mercedes Hernández, Julia Frías y M^a Jesús Vilches¹⁸. M^a Jesús Vilches es reelegida responsable de la SCM.

1ª Conferencia Confederada "CC.OO., un espacio sindical para hombres y mujeres", Madrid, 17-18 de junio de 1993¹⁹: La adopción de estrategias para la plena igualdad entre hombres y mujeres, en el sindicato y en la sociedad

La Conferencia concita más ausencias masculinas de las esperadas; estaba previsto reunir, en proporción paritaria, a 350 delegados y delegadas y a más de 100 personas invitadas, pero finalmente sólo 244 recogieron sus credenciales, concentrándose las ausencias en la población masculina. Señal de que el modelo sindical del momento todavía responde al de una organización de varones industriales.

Esta Conferencia se plantea como objetivos *"abordar y resolver las contradicciones y vacíos que hay en el seno de la política sindical y vida interna de CC.OO. respecto a la especificidad del colectivo femenino"* y *"sentar las bases para una acción sindical y organizativa integradora de hombres y mujeres"*. Se pretende dar a conocer la realidad de la situación sociolaboral y sindical de las mujeres; señalar las características de la progresiva incorporación de las mujeres al mercado de trabajo y sus problemáticas; mostrar la función estructural de las SM y trazar las líneas de actuación internas y externas del conjunto del sindicato.

Se realiza una revisión crítica de la división sexual del trabajo y la asignación de las mujeres al ámbito de lo privado, de la separación entre el trabajo asalariado y no asalariado y los tiempos correlativos. La presencia deficitaria de las mujeres en las actuales organizaciones sindicales cierra este bloque. Se indica que *"es vital hacer un sindicalismo distinto, que tenga en cuenta las diferencias y sea capaz de interrelacionar los problemas, tratando de desarrollar una política sindical integradora de la clase trabajadora en su conjunto"*. Para ello, se promueve la adopción de medidas de acción positiva también para el funcionamiento interno del sindicato y la apuesta interna por la *"transversalidad"*.

La función de las SM es el tema de otro de los bloques: se explica su surgimiento, desarrollo y objetivos, así como se bosqueja su situación actual en cuanto a extensión, recursos y coordinación.

La determinación de las líneas de actuación a decidir como elemento integrante de la política sindical supone un momento central en el deba-

te de la Conferencia. Se va a exponer la necesidad de combinar dos estrategias: la adopción de *“programas de acción positiva”* y la integración de la *“transversalidad”* de este enfoque en toda la estructura y la acción sindical.

Para el conjunto del sindicato se acuerda adoptar medidas de acción positiva: mejorar el conocimiento de la realidad de las mujeres; facilitar su incorporación a la actividad sindical y su afiliación a CC.OO.; fomentar su participación y representación en la vida y en la actividad del Sindicato –entre ellas, una sobre el uso no sexista del lenguaje–; adecuar los servicios prestados a las afiliadas; promover la proporcionalidad en la representación. Por último, otras medidas diversas, como aumentar la presencia activa de mujeres en las actividades sindicales públicas, la adopción del 8 de marzo como jornada reivindicativa para el conjunto del sindicato o la previsión de sanción para actuaciones discriminatorias hacia mujeres por compañeros sindicalistas. En cuanto a las líneas de actuación externa, se establecen dos ejes prioritarios: políticas de género en el empleo y en la corresponsabilidad familiar para el cuidado de hijos e hijas²⁰.

El compromiso de CC.OO. como impulsor social de la igualdad de género se expresa inequívocamente: *“CC.OO. desarrollará una actividad de sensibilización de la sociedad en general para que la igualdad de oportunidades sea vista por toda la población, hombres y mujeres, como una lucha necesaria y real en nuestros días”*. Se aprueban diversas Resoluciones²¹, entre ellas una recordatoria de *“que todos los acuerdos tomados en esta Conferencia son vinculantes para el conjunto de la CS de CC.OO.”*, lo que supone el compromiso con la transversalidad de género en el conjunto de la acción sindical.

Finalmente, la intervención de Antonio Gutiérrez clausura la Conferencia. El Secretario General afirmará el avance en la política sindical de CC.OO. que supone la voluntad de integración de las políticas para la igualdad de género: *“CC.OO. asume hoy, de manera más consciente y clara que hasta el inmediato pasado, la necesidad de ser un espacio para hombres y mujeres, pero no debemos quedarnos aquí. CC.OO. no puede ser un espacio donde se ubiquen hombres y mujeres. CC.OO. o es un espacio que vamos construyendo, con igualdad de*

oportunidades y responsabilidades, los hombres y las mujeres, o CC.OO. no será, no responderá a las aspiraciones de transformación social, de lucha por la igualdad que legítimamente nos demandan las mujeres y los hombres de nuestro país”.

6º Congreso Confederal de CC.OO., Madrid, 17-20 de enero de 1996: La transversalidad de género y la acción positiva en la Acción Sindical

En el Informe General defendido por el Secretario General aparecen algunas consideraciones respecto a las problemáticas de las trabajadoras, como por ejemplo, un destacado sobre “Acoso sexual”, o diversas reflexiones sobre la participación sindical de las mujeres, al hablar de “Desarrollar la cultura organizativa”: “... hemos de promover la participación de las mujeres y su incorporación en diferentes responsabilidades de nuestro sindicato y su representación proporcional a la afiliación en los órganos de dirección, haciendo efectivas las conclusiones de la conferencia confederal ‘Comisiones Obreras, un espacio sindical para hombres y mujeres’, nueva identidad que asume el sindicato tal y como se aprobó en la Conferencia de 1993. Se señala como factor que favorece esta participación una “racionalización del uso del tiempo”.

En el apartado referente a “Política organizativa para el incremento afiliativo”, aparece de nuevo el apartado “Mujeres”, en el que se apuesta por continuar la “lucha por los derechos de las mujeres y la igualdad entre los sexos”, como uno de los objetivos prioritarios de CC.OO., a desarrollar en tres frentes: en la negociación colectiva, en la acción sociopolítica global y en el interior del sindicato. Hay que facilitar la participación sindical de las mujeres a través de la acción positiva y avanzar en el conocimiento de sus circunstancias laborales, indagando en su realidad sociolaboral a través de la transversalidad en el enfoque de género: Se dan “circunstancias que acentúan la prioridad del desarrollo de la transversalidad en nuestra política sindical. Esta transversalidad supone conseguir la integración de la problemática específica del colectivo de mujeres en la negociación colectiva, en la salud laboral, en la formación, en las publicaciones... atravesando toda la acción sindical e incorporando una visión de género”. Se considera que esta apuesta, junto con la valoración de los avances, la progresiva participación de las mujeres en el sindicato y el compromiso congresual de promover su

representación proporcional a la afiliación en los órganos de dirección, tendrá un efecto global de incremento de la afiliación femenina en CC.OO.

El balance de los resultados de la 1ª Conferencia queda pospuesto para una nueva Conferencia o Consejo Confederal específico. También se llama a la participación del conjunto de las organizaciones en *“la extensión de la revista ‘Trabajadora’, única publicación confederal de CC.OO. realizada desde una óptica de género”*, con el fin de asegurar que llegue al conjunto de afiliadas.

Son numerosas las formulaciones que intercalan la reflexión y propuestas sobre igualdad de género que se incardinan en otros apartados, comenzando a integrarse en el plano discursivo la transversalidad de género.

Como confirmación concluyente, se aprueba incluir en los Estatutos, en la Definición de Principios inspiradores del *“sindicalismo de nuevo tipo”*, uno referente a este nuevo concepto de un espacio sindical *“De hombres y mujeres”*: *“La C.S. de CC.OO. tiene entre sus principios el impulsar y desarrollar la igualdad de oportunidades, así como combatir la discriminación que por razón de sexo se produzca. Para ello CC.OO. se propone: incorporar lo específico a todos los ámbitos de la política sindical (transversalidad). Desarrollar acciones positivas en las relaciones laborales y condiciones de trabajo así como la consecución de una representación equilibrada de hombres y mujeres en todos los niveles, removiendo todos los obstáculos para alcanzar la proporcionalidad a la afiliación existente en todos los órganos de dirección del sindicato”*.

El 6º Congreso aprueba la Resolución *“Acciones positivas para la igualdad entre hombres y mujeres y sobre el reparto del trabajo desde una perspectiva de género”*, en el que la CS de CC.OO. se pronuncia sobre *“retrocesos”* en la consecución del derecho a la igualdad, como una reciente sentencia del Tribunal de Luxemburgo contraria a la acción positiva en el ámbito laboral. Desde CC.OO. se considera que la acción positiva es la herramienta adecuada para combatir la discriminación de género. También se expone la necesidad de abordar el debate sobre el reparto del tiempo de trabajo, con perspectiva de género.

En la CEC elegida en el 6º Congreso, encabezada por Antonio Gutiérrez como Secretario General, hay 6 mujeres de un total de 20 miembros (30%): Salce Elvira, Blanca Gómez, Dolores Licerias, Araceli Ortiz y Mª Jesús Vilches²². Mª Jesús Vilches es reelegida para un tercer mandato al frente de la SCM.

7º Congreso Confederal de CC.OO., Madrid, 12-15 de abril de 2000: Avance confederal de las políticas de género

El Informe General presentado ante el plenario del Congreso por el Secretario General saliente, Antonio Gutiérrez, contempla un amplio apartado que da cuenta del avance de las *“Políticas de Género”* en CC.OO., ya denominadas así, en este período. En él se observa cómo, siguiendo la tendencia iniciada en el anterior Congreso, en el plano discursivo la problemática de género ha superado el tradicional espacio reservado en el epígrafe *“Mujeres”*, infiltrándose en los diversos espacios de reflexión y propuesta sindical, como práctica programática de la transversalidad del enfoque de género. En el plano instrumental, las problemáticas, y políticas correctoras resultantes de género, desbordan la acción de las SM y comienzan a introducirse en el resto de estructuras sindicales. Igualmente, se integra la acción positiva como elemento básico en la erradicación de las discriminaciones.

Se califica el balance como *“muy positivo”*, porque desde la SM se ha desarrollado la igualdad de género en *“el núcleo fundamental”* de la acción sindical, en todas las fases, manifestaciones y procesos de la relación laboral, incrementándose las aportaciones de criterios para incluir en la negociación colectiva y cláusulas para los convenios, además de una iniciativa innovadora sobre igualdad de oportunidades que CC.OO. ha presentado al Gobierno y a la CEOE-CEPYME, con alguna receptividad desde el gobierno y ninguna desde las organizaciones patronales. También se mencionan aspectos para reforzar, con el horizonte de *“transversalizar”* en profundidad el enfoque de género y se trazan las líneas de actuación internas prioritarias, entre las que se incluye la puesta en marcha de un Plan de Igualdad²³.

En la redacción de los Estatutos el protagonismo compartido se mantiene en el plano lingüístico, nombrándose a “trabajadores y trabajadoras” como sujetos emancipatorios. También queda determinado estatutariamente que, para la elección de los órganos del sindicato, se garantice en las delegaciones la proporcionalidad en la representación de mujeres²⁴ y se promueva alcanzar dicho objetivo en el resto de niveles organizativos.

El Congreso finalizó con la aprobación de una Resolución que estableció el anunciado Plan de Igualdad de CC.OO. para el próximo mandato, una manifestación de la política de género integrada, pionera en el contexto del sindicalismo español. En este Plan de Igualdad se fundamenta el compromiso de CC.OO. para hacer efectiva la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y trabajar activamente para lograrlo en el ámbito laboral. Se encarga a la CEC que impulse, implemente y evalúe dicho Plan, que va a fijar cinco objetivos prioritarios y, en cada uno, los instrumentos y actuaciones a realizar:

1º Avanzar en la representación de mujeres en los órganos de dirección, en las candidaturas de CC.OO. a órganos de representación unitaria y en las mesas negociadoras de convenios colectivos y/o acuerdos territoriales, de forma proporcional a su afiliación en cada ámbito.

2º Integrar la igualdad entre las mujeres y los hombres en todas las políticas sindicales (integración de la dimensión de género o transversalidad).

3º Avanzar hacia la igualdad salarial y contractual entre hombres y mujeres, desarrollando actuaciones convencionales y jurídicas para eliminar las discriminaciones salariales, directas o indirectas, que puedan estar originando las actuales diferencias salariales.

4º Promover la consecución de un Acuerdo Interconfederal para el Desarrollo de la Igualdad de Oportunidades en la Negociación Colectiva, así como una negociación confederal con la Administración Central sobre medidas legislativas y administrativas que favorezcan la eliminación de los obstáculos que impiden la efectiva aplicación del principio de igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

5º Asegurar la difusión de la revista "Trabajadora" como medio de comunicación confederal especializado en el tratamiento de las políticas de género".

La CEC elegida en el 7º Congreso, con José Mª Fidalgo como Secretario General, presenta 8 mujeres de 26 miembros (30,77%): Purificación García, Dolores Liceras, Salce Elvira, Paloma López, Mª Victoria Martínez, Mª Antonia Montero, Rita Moreno y Marisol Pardo²⁵. Como responsable de la SCM es elegida Rita Moreno Preciado.

8º Congreso Confederal de CC.OO., Madrid, 21-24 de abril de 2004: La transversalidad de género en el Programa de Acción

El Informe que presenta ante el plenario el Secretario General José María Fidalgo refleja la importancia cardinal que se reconoce a la reivindicación de la igualdad de trato y no discriminación por razón de género. El Plan de Igualdad aprobado en el anterior Congreso ha sido valorado positivamente en el Consejo Confederal²⁶. Se ha trabajado para incluir la perspectiva de género en "*los planos organizativo y político*"; se constata un crecimiento de la afiliación femenina y de la participación sindical y social de las mujeres; se ha incluido en el ANC del 2003 un Catálogo de Buenas Prácticas en la Negociación Colectiva y se ha producido una mayor intervención sindical ante situaciones de discriminación laboral de las mujeres. La lucha contra la violencia de género ha formado parte de la normativa interna y de la acción externa. Pero los resultados positivos son aún "*insuficientes*", por lo que hay que "*perseguir firmemente*" en estos objetivos, especialmente asegurando el acceso de las mujeres al empleo estable y eliminando las discriminaciones salariales. Se valora el trabajo de la SM y de la revista *Trabajadora*.

El Congreso va a aprobar un instrumento novedoso: un Programa de Acción que sintetice los objetivos y actuaciones previstas en la acción sindical durante el período del próximo mandato congresual. En él, desde la práctica de la transversalidad en el enfoque de género, las propuestas para la igualdad de género se van a introducir en los diversos objetivos.

De ellos, hay uno que se centra de manera especial en la permanente situación de desigualdad que afecta a las mujeres ante el empleo. El objetivo número ocho, *“Trabajar por la igualdad de trato en el empleo y combatir la discriminación laboral”*, recoge una serie de propuestas de actuación dirigidas a lograr la igualdad de género, previendo las acciones necesarias para su desarrollo, así como los instrumentos de intervención y evaluación²⁷. En cuanto a los transversales, destacan los que se refieren a: afiliación, participación y representación de las mujeres; comunicación y formación en materia de género; negociación colectiva; creación de servicios públicos de atención a personas dependientes; prevención de salud y seguridad laboral; desarrollo y fortalecimiento de los sistemas públicos de protección social; erradicación de la violencia de género.

Otra interesante aportación es que se incluye estatutariamente, como ámbito de actuación de la CS de CC.OO., *“La consecución de la igualdad entre los sexos y luchar contra la desigualdad de la mujer en la sociedad”*.

El 8º Congreso Confederado finaliza con la aprobación de una Resolución General, en la que se reafirma el compromiso categórico de CC.OO. con las políticas de género:

‘CC.OO. apuesta por una sociedad donde la igualdad de género sea una realidad, proponiéndose, por tanto, trabajar intensamente por solucionar la actual posición de discriminación que siguen soportando las mujeres. Discriminación en el acceso al trabajo, en los salarios percibidos y en las condiciones laborales. Llevar a la práctica el derecho de igualdad de las mujeres se convierte en un objetivo central de las actuaciones de nuestro sindicato, para lo cual se deben tomar cuantas iniciativas se consideren necesarias, incluida una ley de acciones positivas de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el empleo. Asimismo, condenamos y rechazamos la violencia física y psíquica que sufren muchas mujeres por parte de sus parejas o exparejas en el ámbito familiar, ante la cual mantendremos “tolerancia cero” dentro y fuera del sindicato. La ley integral contra la violencia de género debe contemplar recursos y presupuestos que permitan a las mujeres salir de la situación de maltrato que padecen y, a la vez, aplicar políticas de prevención en educación, salud y empleo’²⁸.

La CEC elegida en el 8º Congreso Confederal, que lidera José María Fidalgo como Secretario General, cuenta con 10 mujeres de un total de 33 miembros (30,3%): Carmen Bravo, Marisol Pardo, Laura Pinyol, Dolores Jara, Dolores Licerias, Purificación García, Nuria Rico, Salce Elvira, Carmen Chacón, y Paloma López, y el Secretariado Confederal, con 5 Secretarías con mujeres como responsables, de un total de 16. Las Secretarías Confederales son: Carmen Bravo, Dolores Licerias, Nuria Rico, Pura García y Marisol Pardo²⁹ Como responsable de la SCM es elegida Carmen Bravo Sueskun.

2.3. UNA ESTRUCTURA SINDICAL PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO: LAS SECRETARÍAS DE LA MUJER DE COMISIONES OBRERAS

Desde su constitución como sindicato Comisiones Obreras ha propiciado una estructura sindical que trabaja por la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres: las Secretarías de la Mujer. Aunque con momentos de cuestionamiento interno importante, actualmente desarrollan sus funciones con la valoración positiva y la implicación creciente del conjunto del sindicato que, en los dos últimos congresos, ha afianzado estatutariamente la estructura orgánica de las Secretarías de la Mujer.

Las Secretarías de la Mujer: “Un puente entre el movimiento sindical y el movimiento feminista”³⁰

Las Secretarías de la Mujer (SM) de CC.OO. surgen desde la propia constitución de Comisiones Obreras como “*sindicato de nuevo tipo*”, que había comenzado a fraguarse por los años sesenta, durante la dictadura, como movimiento sociopolítico de base asamblearia y que a finales de los setenta efectuará su articulación como sindicato unitario, durante la recuperación del régimen democrático en nuestra reciente historia.

Coincidiendo con la muerte del dictador y la designación de Adolfo Suárez como presidente por parte del Rey Juan Carlos en julio de 1976, CC.OO. celebró en esa misma fecha en clandestinidad la Asamblea de Barcelona, precedente fundacional de la Confederación Sindical por

cuanto se acuerda producir el cambio de “*movimiento socio-político*” a sindicato unitario y de clase. Se decide comenzar el proceso de afiliación y organizar un Congreso Confederal constituyente, que tendrá lugar dos años después. En esta Asamblea de Barcelona ya hubo mujeres sindicalistas de Madrid y Barcelona que reclamaron la necesidad de establecer espacios de “*representación y defensa*” de las mujeres en el nuevo sindicato³¹. En noviembre del mismo año tiene lugar la constitución de la Unión Sindical de CC.OO. de Madrid, que cuenta desde ese momento inicial con una Secretaría de la Mujer.

Son los años de lucha por las libertades democráticas, aún por conseguir. A este clima social por la conquista de un marco constitucional superador del régimen franquista contribuyeron, entre otros colectivos y de manera decisiva las mujeres y los hombres de *Comisiones Obreras*.

Además, el movimiento feminista del Estado español conocía momentos de despertar y salida a la luz pública, tras acontecimientos internacionales de diverso impacto: institucionales, como la I Conferencia internacional de la Mujer, celebrada por Naciones Unidas en México en 1975³², y sociopolíticos, como el resurgir del “feminismo de la segunda ola”, que generó importantes organizaciones feministas en todo el mundo. En España, en 1975 tienen lugar en Madrid las Primeras Jornadas por la Liberación de la Mujer, organizadas aún en la clandestinidad por la Asamblea Democrática de las Mujeres del PCE, comenzando la presentación pública del movimiento feminista. Meses después, ya en 1976, se celebran las I Jornadas de la Dona, en Barcelona, a donde acude el movimiento feminista organizado, constituyendo plataformas reivindicativas. Las convocatorias continúan en fechas siguientes, con la celebración de similares encuentros en Euskadi y Granada.

La participación de mujeres feministas con doble militancia, la política y la feminista, o triple militancia si se añade la sindical, en las organizaciones mixtas aumentó su potencialidad emancipatoria. Entre ellas se sitúan las mujeres sindicalistas de *Comisiones Obreras*.

En abril de 1977, CC.OO. y otros sindicatos fueron legalizados, unos días después de que lo fuera el PCE. En junio, se celebran las primeras elecciones generales democráticas. En septiembre de 1977 en el ámbito de la organización de CC.OO. surgida de la Asamblea de Barcelona y pre-

paratoria del 1º Congreso Confederal se creó una Comisión de la Mujer, y la Secretaría Confederal de la Mujer, responsabilidad asumida en octubre de ese año por Begoña San José. A continuación fueron constituyéndose en la mayoría de las federaciones y territorios, comenzando a trabajar por los objetivos de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y no discriminación: se perfiló un programa con las principales reivindicaciones de las mujeres ante las primeras elecciones sindicales democráticas y para trasladarlas a la negociación colectiva, además de elaborar las propuestas para el debate en el 1º Congreso Confederal.

Es en 1978, en el 1º Congreso Confederal, cuando queda constituida oficialmente la Confederación Sindical de Comisiones Obreras y la Secretaría Confederal de la Mujer (SCM), dentro de ella. En este Congreso se reconoce estatutariamente la necesidad de conformar una estructura específica para la defensa de las reivindicaciones laborales y sociopolíticas de las mujeres, las Secretarías de la Mujer, que quedan insertas en el órgano correspondiente de la dirección confederal.

Avanzando en la consolidación de las políticas de género: el debate de la emancipación de clase y de género

La SM es una estructura que añade a la acción sindical de CC.OO. la lucha contra la erradicación de cualquier tipo de discriminación hacia las mujeres. En esta época, la doble función de trabajar por objetivos emancipatorios de clase y de género a veces no es entendida o asumida por el conjunto de la organización, lo que en ocasiones provoca un cuestionamiento interno sobre la existencia de una Secretaría de la Mujer. Por ello, en estos primeros años, su permanencia debe defenderse en cada Congreso.

Las SM tuvieron que esforzarse por asegurar su permanencia. Además de las reivindicaciones propias del ámbito laboral, atendían objetivos de carácter sociopolítico –divorcio, derecho al aborto, por ejemplo–, no aceptados como cuestiones de posicionamiento sindical por importantes sectores de la organización. En alguna ocasión, la SM mantenía disensiones con otras estructuras del propio sindicato, como en la defensa de las mujeres que solicitaron trabajar en el interior de las minas de Hunosa, en Asturias.

Ante el 2º Congreso Confederal (1981) y el 3º (1984) son conocidos los intentos por integrar las SM en otras Secretarías con objetivos más genéricos, aunque finalmente se adopta en ambas ocasiones la decisión de que se mantengan como tales, insertas por derecho propio en la Comisión Ejecutiva Confederal.

El 4º Congreso Confederal (1987) varía esta tendencia y una nueva estrategia organizativa decide no incluir a la responsable de la SM en las Secretarías que forman parte de la CEC directamente elegida por el Congreso; finalmente, la SCM se integrará en la CEC mediante una decisión del Consejo Confederal, volviéndose a situar a la SCM en el primer plano de la dirección confederal.

En estos primeros años de andadura, las SM concentran sus actuaciones en: atender las situaciones laborales de discriminación y acoso sexual; favorecer la participación y representación de las trabajadoras en los procesos de elecciones sindicales; introducir medidas para la igualdad de género en la negociación colectiva con especial defensa de la corresponsabilidad familiar, la denuncia permanente de la doble jornada, la atención a la salud reproductiva mediante la prevención de riesgos laborales o la formación profesional para las mujeres; participar con sus propuestas y seguimiento en la adaptación de las normativas al principio constitucional de igualdad; promover campañas de sensibilización y movilización sobre temas de discriminación que afectan a las mujeres en los ámbitos laboral y social; y trabajar para ampliar el apoyo del sindicato a estas líneas de acción.

Igualdad estatutaria de la Secretaría de la Mujer con el conjunto de Secretarías

Es en el 5º Congreso Confederal (1991), cuando se produce un giro importante en la valoración de las SM por el conjunto del sindicato. El Informe del Secretario General ya aprecia explícitamente su trabajo plurifuncional. Esta nueva fase se hace más patente con la obligación, fijada estatutariamente, de extender esta estructura en todos los ámbitos territoriales y federales, creándola o impulsándola, mediante la integración en los órganos de dirección correspondientes.

Además, en este Congreso Confederal se adopta la decisión de realizar una Conferencia estatutaria que defina a Comisiones Obreras como sin-

dicato de mujeres y hombres, que resultará crucial en la orientación de su política sindical respecto a la igualdad de género. Se celebra en 1993 con el lema “CC.OO., un espacio sindical para hombres y mujeres”³³. Va a determinar las líneas de acción en el ámbito interno y la actividad sindical externa, plasmadas como acuerdos vinculantes para el conjunto de la Confederación Sindical. Uno de los bloques que es tratado tiene que ver con el fortalecimiento estructural y organizativo de las SM. En él se detallan los objetivos y funciones³⁴, que se definen como “vigentes” en tanto persistan “*las trabas para que hombres y mujeres sean iguales en su diversidad*”.

CC.OO., un sindicato de hombres y mujeres: Planes de Igualdad y transversalidad de género

Los siguientes Congresos Confederales han significado avances sustanciales, tanto en la incorporación de las diferentes estrategias para la igualdad de género como en la valoración positiva y consolidación estructural de las SM.

El 6º Congreso Confederado (1996) significa un apoyo explícito a la labor de la SM y de la revista *Trabajadora*. Este apoyo queda avalado estatutariamente, por cuanto se añade en la Definición de Principios inspiradores de la acción de CC.OO. un nuevo principio por el que CC.OO., tal y como se había defendido en la Conferencia celebrada en el anterior mandato congresual, queda configurado como un sindicato “*de hombres y mujeres*”, con el compromiso de impulsar la igualdad de oportunidades, combatir la discriminación de género, adoptar la transversalidad de género en la política sindical, incorporar medidas de acción positiva en el ámbito laboral e impulsar la proporcionalidad en la representación de las mujeres, en los ámbitos de decisión del propio sindicato.

El 7º Congreso Confederado (2000) continúa valorando positivamente el trabajo de la SM y encareciendo al conjunto de la organización la adopción de la transversalidad de género. Se aprecia específicamente el trabajo de la SCM en la aplicación de la perspectiva de género en los distintos aspectos de las relaciones laborales, elaborando criterios para detectar discriminaciones en el acceso, formación, promoción, etc., estableciendo cláusulas antidiscriminatorias para la negociación colectiva y articulando propuestas para la incorporación de la igualdad de

oportunidades en el diálogo social. Además, se adopta el 1º Plan de Igualdad de CC.OO., que deberá ser desarrollado desde la SCM.

En el 8º Congreso Confederal (2004) se afianza la valoración positiva del trabajo de la SM y de la incorporación paulatina de la transversalidad de género en el conjunto del sindicato. Como aspectos destacados, el incremento de la afiliación femenina; presencia de más mujeres en los puestos de dirección del sindicato, en las candidaturas de las elecciones sindicales y en las movilizaciones generales; la inclusión de la igualdad de oportunidades en los acuerdos interconfederales de la negociación colectiva; mayor capacidad y cobertura en la lucha contra la discriminación laboral y haber orientado al conjunto del sindicato en la lucha contra la violencia de género.

También se declara la necesidad de “*preservar y reforzar*” el espacio de la SM y ampliar la difusión de las políticas de género en CC.OO. mediante la revista *Trabajadora*. La apuesta por la transversalidad alcanza su mayor compromiso y se materializa en el Programa de Acción global aprobado.

El 8º Congreso Confederal y el Programa de Acción, para la igualdad efectiva de trabajadoras y trabajadores

En este Programa de Acción, además, el Objetivo nº 8, contempla específicamente el trabajo para lograr la igualdad de trato en el empleo y combatir la discriminación laboral, y en él, partiendo de un análisis de la situación, se detallan los objetivos a conseguir, las propuestas de actuación y los instrumentos de intervención y evaluación.

Actualmente las SM realizan su trabajo sindical frente a la discriminación y violencia de género y por la defensa de las trabajadoras, atendiendo a cuestiones de índole laboral, política y social. En su actuación cotidiana pueden referirse las siguientes líneas de trabajo, sintetizadas en los párrafos siguientes:

Aseguran la introducción de medidas para la igualdad de trato y no discriminación en las mesas de negociación, en el marco de la negociación colectiva, del diálogo social o en cualquier otra situación de interlocución social;

Impulsan la afiliación, participación y representación de mujeres en la vida sindical, mediante campañas y programas de capacitación de las

sindicalistas;

Proporcionan información, asesoramiento y defensa individual y colectiva a las trabajadoras que sufren cualquier discriminación de género o para mejorar sus condiciones laborales;

De manera particular mantienen de forma activa y permanente acciones de denuncia, formación y prevención para combatir la violencia de género;

Participan, dirigen y gestionan diversos programas de actividades formativas, creación de servicios o de investigación dirigidos a detectar situaciones de discriminación, a impulsar la igualdad de trato y a combatir el acoso sexual en el ámbito laboral;

Contribuyen al avance social en la igualdad de género, mediante la defensa activa y asegurando el posicionamiento global del conjunto del sindicato en este objetivo. Concretan este compromiso elaborando propuestas de mejora de las diversas iniciativas en el marco de la legislación o de los acuerdos sociales;

Mantienen relaciones con el movimiento feminista estatal e internacional, participando en plataformas reivindicativas y de denuncia tendentes a conseguir los objetivos de igualdad y no discriminación por razón de género en el ámbito sociopolítico, así como para avanzar en el cambio de mentalidades;

Participan y fortalecen el movimiento sindical y feminista internacional, a través de su presencia en estructuras sindicales como la CES y la CIOSL, estableciendo relaciones con los comités de igualdad de las representaciones sindicales europeas o intercontinentales, así como con movimientos de trabajadoras latinoamericanas, árabes, africanas, etc.

2.4. Trabajadora, HISTORIA VIVA

En la historia de Trabajadora convergen el compromiso de muchas trabajadoras y la determinación de sindicalistas y feministas, como testifican desde sus relatos en primera persona las Secretarías Confederales de la Mujer de Comisiones Obreras Begoña San José Serrán, Teresa Nevado Bueno, M^a Jesús Vilches Arribas, Rita Moreno Preciado y Carmen Bravo Sueskun. Sus trayectorias militantes resultan determinantes para entender

TRABAJADORA. TRES DÉCADAS DE ACCIÓN SINDICAL POR LA IGUALDAD DE GÉNERO (1977-2007)

la historia de la incorporación de las políticas de género en Comisiones Obreras y para comprender el establecimiento de un horizonte igualitario en la moderna democracia española. Ejemplifican la razón, el trabajo y la voluntad para avanzar hacia una sociedad libre de discriminación de género, desde la lucha de un sindicalismo de clase que no renuncia a cambiar la realidad hacia mayores cuotas de justicia social. Las SCM han asegurado que no se pare el latido de Trabajadora, con el apoyo de muchas colaboradoras de la revista de las que aquí se destacan a dos principales, por lo que su historia es, y lo seguirá siendo, una historia viva.

2.4.1. LAS SECRETARIAS CONFEDERALES DE LA MUJER DE CC.OO.

BEGOÑA SAN JOSÉ SERRÁN

Secretaria Confederal de la Mujer de CC.OO., 1978-1981¹⁵
Mandato 1º Congreso Confederal de CC.OO.

El modelo laboral propugnado por el franquismo, establecía por el Fuero del Trabajo de 1938 el sindicato único, vertical (de empresarios y trabajadores juntos) y obligatorio y que “el Estado liberará a la mujer casada de la fábrica y el taller”. La “excedencia” forzosa por matrimonio para las mujeres se derogó legalmente en 1961, pero en 1975 aún dos de cada tres trabajadoras abandonaban definitivamente el empleo al casarse –incentivadas por la dote, que venía a ser una mensualidad de salario– y 4 de cada 5 lo hacían al tener el primer hijo. Aunque minoritaria, apareció la figura de madre trabajadora.

En el marco del desarrollismo, que precisaba aumentar el PIB y la población activa, el Ministerio de Trabajo creó en 1971 la *Comisión Nacional de Trabajo Femenino*¹⁶ que trató temas como el de la creación en 1974

¹⁵ Realmente, Begoña San José Serrán fue Secretaria Confederal de la Mujer desde el 1 de octubre de 1977, meses antes de que se celebrase el 1º Congreso Confederal en junio de 1978, en que fue elegida de nuevo para esta responsabilidad.

¹⁶ Orden de 6.12.1971 ampliada por Orden de 27.01.1972 del Ministro de Trabajo. Compuesta por representantes del sindicato vertical, la Sección Femenina, funcionarias y funcionarios del Ministerio de Trabajo y profesores de universidad, hizo debates y publicaciones como *El trabajo de la Mujer* en 1976 y *El trabajo de la mujer con responsabilidades familiares* en 1978.

de la red de Guarderías Infantiles Laborales o el Trabajo a Tiempo Parcial e influyó en la Ley de Relaciones Laborales de 1976, que eliminó la autorización del marido para el contrato laboral de la mujer casada –la Ley 42/75 había modificado los Códigos Civil y de Comercio en ese sentido– amplió los permisos para atención a los hijos y extendió al padre la excedencia para cuidado de hijos.

La Tasa de Actividad Femenina (TAF) en España en 1950 era del 15,5%, la mitad que en Europa, pero en el quinquenio 1969-1974 aumentó 6 puntos –del 23,4 al 29,5%– favorecida por el crecimiento económico y del nivel de estudios de las mujeres¹⁷. Casi un millón de mujeres nos incorporamos al mercado de trabajo, que sumó 3.602.900 mujeres activas y subimos del 24 al 29% de los trabajadores.

La recesión truncó el proceso, y en los primeros años de la democracia se destruyeron 600.000 puestos de trabajo femenino, muchos de ellos en el textil-confección. La TAF de 1974 no se volvió a alcanzar hasta 1988. A la primera reacción de desánimo¹⁸, siguió la resistencia de las mujeres en el empleo o la búsqueda de empleo, aunque la Tasa de Paro Femenina empezó a ser superior a la masculina en 1976, hasta duplicarla de 1988 a 2002.

1. El movimiento obrero por la democracia política

La movilización por motivos políticos, como contra el Juicio 1001 a dirigentes de CC.OO. en 1973 o la huelga general de Euskadi en diciembre de 1974, se intensificó tras la muerte de Franco el 20N de 1975. En enero de 1976 en Madrid hubo hasta 319.000 trabajadores en huelga¹⁹: Metro, Chrysler, la Construcción, Banca, Standard, Telefónica unían la demanda de democratización del país a reivindicaciones como la actualización de los salarios frente a una inflación del 16% en 1975 y 18% en 1976. El Consejo de Ministros dictó detenciones, despidos y militari-

¹⁷ En el curso 1971-72 las mujeres constituían el 36% del alumnado universitario, y el analfabetismo femenino era del 12,3%, doble del masculino. Amparo Moreno Sardá en *El feminismo en España, dos siglos de historia*, Ed. Pablo Iglesias 1988, pp. 88 y 99.

¹⁸ Begoña San José, *Democracia e igualdad de derechos laborales de la mujer*, Instituto de la Mujer, 1988, pp. 82 y ss.

¹⁹ *Trabajadores en huelga, Madrid enero 76*. Félix Santos, José Manuel Arija y Segismundo Crespo. Ed. Popular, 1976.

zación de empresas públicas como RENFE y Correos. La unidad política en la *Platajunta* contra el Referéndum de 1976 sobre la reforma política facilitó la convocatoria unitaria de huelga el 12N de 1976 por la COS (Coordinadora de Organizaciones Sindicales: UGT, CC.OO. y USO) seguida por cerca de tres millones de trabajadores. En el marco de una dura huelga del transporte fueron asesinados en enero de 1977 cinco abogados laboristas de Atocha y gravemente heridos cuatro más, días después de que la policía matara en manifestaciones estudiantiles a Arturo Ruiz y M^a Luz Nájera, en la escalada relatada por la película de J. A. Bardem *Siete días de enero*..

Aunque quizás las huelgas más *visibles* de 1976 y 1977 fueron las de empresas del transporte y del metal²⁰, mayoritariamente masculinas, también en sectores feminizados como enseñanza, banca, químicas, comercio, comunicaciones y textil hubo importantes movilizaciones. La huelga en febrero de 1977 de Induyco, talleres de El Corte Inglés en Madrid, con más de 7.000 trabajadores, el 90% mujeres muy jóvenes²¹, aguantó un mes la dura y prologada represión patronal y policial, y evidenció que para las mujeres no sólo lo personal es político, sino lo político es personal: la huelga constituía un triple desafío a la subordinación política, de clase y de sexo²², como mostraba la película americana de 1979 *Norma Rae*.

Bajo la común reivindicación de libertades democráticas e igualdad cooperábamos todos los movimientos sociales. Los sindicalistas asistíamos a las manifestaciones vecinales contra la subida del pan y el coste de la vida y las asociaciones de vecinos, de amas de casa y el MDM

²⁰ El 27% de los 11.000 trabajadores de Standard Eléctrica en Madrid eran mujeres. En marzo de 1977 celebraron las I Jornadas de la Mujer Trabajadora de Standard, con sindicalistas como Ana Pardo, Raquel Soto, Milagros Hernández, Blanca Manglano, Ascen Martín, Lolita Coy y Chiqui. Otras dirigentes de CC.OO. entonces eran Rosa Roldán, de CASA, y Salce Elvira del Metal; Alicia de Diego de Banca; Nuria Espí de Mercadona; Pilar Sainz y Pamela O'Malley de Enseñanza; Nati Camacho, Clara Cañas, Charo Arcas, Ramona Parra, Josefa Pérez-Grueso, Chelo Garrido y Pilar Durán del Textil, etc.

²¹ En 1970 el 50% de los 56.989 trabajadores del textil en Madrid tenían menos de 25 años. Ver Pilar Díaz, *El trabajo de las mujeres en el textil madrileño*, Ed. Universidad de Málaga, 2001, pp. 69 y 251 y ss.

²² *¿Invisibles? Mujeres, trabajo y sindicalismo en España 1939-2000*, Carmen Sarasúa, Gloria Niélfra, Pilar Díaz, José Babiano y Lina Gálvez. Ed. CC.OO., 2004.

apoyaban a huelguistas y presos o presas políticos y sus familiares. Las mujeres de CC.OO. apoyamos el boicot de las amas de casa a los mercados en 1975, difundimos el *Manifiesto ante el Año Internacional de la Mujer*²³, asistimos, con más de 500 mujeres de toda España, a las I Jornadas por la Liberación de la Mujer en diciembre de 1975, recién muerto Franco y aún en la clandestinidad; a la concentración contra el delito de adulterio en 1976, a la manifestación por el derecho a la anticoncepción y el aborto en mayo de 1978, etc. Primero asistíamos a título individual; después de la constitución en 1976-77 de las Secretarías de la Mujer (SM) de CC.OO. participamos como un grupo más en la Plataforma de Organizaciones Feministas nacida en 1975.

La Ley de 1 de abril de 1977 legalizó los sindicatos, aunque en la manifestación del 1 de mayo hubo aún palos y detenciones. El 9 de abril Suárez legalizó el PCE y convocó elecciones legislativas el 15 de junio²⁴; en octubre se promulgó la Ley 46/77 de amnistía y los partidos parlamentarios firmaron los Pactos de la Moncloa, incluyendo una limitación salarial que abortaba la demanda de las huelgas del año. Era el precio de una paz social que permitiera consensuar una Constitución democrática.

2. Las mujeres en la Constitución de 1978, el Estatuto de los Trabajadores de 1980 y la Ley Básica de Empleo

“La mujer, víctima del consenso” decía el cartel de varias organizaciones feministas opuestas a la Constitución. La SM de CC.OO., el Departamento de la Mujer de UGT y otras organizaciones de mujeres defendimos el sí a la Constitución en el Referéndum de diciembre²⁵. Los artículos aprobados en el sentido más igualitario del debate parlamen-

²³ Junto a las libertades democráticas y la separación de Iglesia y Estado, demandaba coeducación, guarderías infantiles, equiparación de mujeres y hombres en la mayoría de edad y el matrimonio, legalización del divorcio, despenalización de los anticonceptivos y el adulterio, acceso al empleo de la mujer casada y reglamentación del servicio doméstico. Ver Mary Salas, Merche Comabella y otras, en *Españolas en la transición*. Ed. Biblioteca Nueva, 1999, pp. 82 a 94.

²⁴ Fueron elegidos diputados por el PSOE y el PCE los Secretarios Generales de UGT y CC.OO., Nicolás Redondo y Marcelino Camacho, así como 21 diputadas –11 del PSOE, 7 de UCD, 3 del PCE y 1 de AP– y 5 senadoras, más una “de designación real”.

²⁵ Manifiesto “Mujeres ante la Constitución” en *Españolas en la Transición*, cit., p. 108.

tario fueron el 9.2 (acción positiva), 14 (igualdad), 15 (posible legalización del aborto) y 24 (divorcio). El 35.1 sobre Derecho al trabajo sin discriminación por sexo y el 39, que incluye la investigación de la paternidad, pero no la planificación familiar y el aborto quedaron intermedios y es discriminatorio el 57.1 sobre preferencia del varón a la mujer en la sucesión a la Corona, aprobado por escasa mayoría. Antes, en octubre de 1978, se aprobó la legalización de los anticonceptivos propuesta por Carlota Bustelo del PSOE y M^a Dolores Calvet del PSUC.

En el verano de 1977 el Gobierno de UCD creó la Subdirección General de la Condición Femenina, que en septiembre de 1978 convocó las Jornadas de la Condición Femenina, uno de cuyos debates fue si democratizar o eliminar la Comisión Nacional de Trabajo Femenino, optando por lo segundo, aunque para el cumplimiento del Programa de Acción 1980-1985 de la II Conferencia Mundial de la Mujer creó una Comisión de Seguimiento, en que participamos.

El debate del *Estatuto de los Trabajadores* fue más largo (jun.79 a mar.80) y menos consensuado que el de la Constitución, con intensa actividad, no siempre unitaria, de diputados sindicalistas como Marcelino Camacho, Nicolás Redondo, Cipriano García, Joaquín Almunia y Elena Vázquez. Mujeres de CC.OO., UGT, USO, SU y CSUT acordamos nuestras demandas, apoyadas por la Plataforma de Organizaciones Feministas y la Subdirectora de la Condición Femenina del Ministerio de Cultura, Mar Vanaclocha, que presentamos a los Grupos parlamentarios y en un acto público con dos mil asistentes en Vallecas. Nuestras demandas afectaban a los artículos 1.2 (inclusión del servicio doméstico), 12 (no al contrato a tiempo parcial), 17 (nulidad de actos discriminatorios), 24 (acción positiva), 28 (igual calificación y salario), 34 (40 horas semanales), 37 (salario individual, no familiar), 46.3 (derecho al reingreso tras la excedencia de maternidad/paternidad²⁶), 45 y 48 (baja por maternidad) y 52 (permisos parentales). Parte se consiguieron, o entonces, o en posteriores convenios, directivas europeas y reformas del ET.

²⁶ Reconocido en el I Convenio Nacional de Químicas de 1981, en que participé junto a Matilde Fernández, entonces Secretaria de la Federación de Químicas de UGT y de 1988 a 1993 Ministra de Asuntos Sociales. Incluido en el ET en la reforma de 1989.

Ante la *Ley Básica de Empleo* de octubre de 1980 nuestra demanda era el derecho individual, no *familiar*, a la protección por desempleo, y que el requisito de “cargas familiares” para el subsidio no contributivo no se asignara al varón y sólo excepcionalmente –por discapacidad del marido– a la mujer, sino a ambos por igual. No conseguimos que se aceptara ni siquiera en el interior del sindicato, ni en las Jornadas de Empleo de 1980, en que recuerdo la intervención de Nuria Espí, SM del País Valenciano, ni en el 2º Congreso Confederal de CC.OO.

La Constitución y el Estatuto de los Trabajadores declararon nula la dote de la trabajadora por despedirse al casarse, frenaron algo la discriminación de las mujeres en los despidos colectivos, posibilitaron el reingreso de afectadas por la excedencia forzosa por matrimonio en la banca, RENFE, Telefónica (que se resistió mucho) y otras grandes empresas y entreabrieron el acceso a categorías y profesiones antes prohibidas, como maquinistas de tren, mineras y altos cuerpos de la Administración.

3. Construyendo un modelo sindical para la democracia y la igualdad. La creación de las Secretarías de la Mujer de CC.OO.

Tras el tolerado XXX Congreso de UGT en abril de 1976, el 11 de julio CC.OO. celebramos clandestinamente la *Asamblea de Barcelona*, decidiendo *salir a la luz* para forzar la legalización y encajar la afirmación de UGT de pluralidad sindical y organizarnos como sindicato, no como el *movimiento sociopolítico* de la etapa anterior. Allí tomaron la palabra Nuria Casals, del Metal de Cataluña, y Carmen Fraile del Textil de Madrid, defendiendo la organización y reivindicaciones específicas de las mujeres en el sindicato.

Había tres posturas respecto a cómo organizar la defensa de la igualdad de las mujeres en CC.OO.: no tener ningún órgano especial, delegar el feminismo al MDM (que convocó las I Jornadas de la Mujer Trabajadora en febrero de 1977) o crear órganos específicos (la Secretaría, unipersonal, y las Comisiones de la Mujer, donde elaborábamos las propuestas) que aunaran *autonomía e incidencia* en el conjunto del sindicato. Dentro de esta última, las sindicalistas vinculadas al MCE y la LCR enfatizaban la autonomía feminista, mientras las vinculadas al PCE defendíamos que las SM fuéramos elegidas igual que el resto de miembros de la Comisión Ejecutiva o Secretariado para incidir más en el conjunto del sindicato.

Las SM de CC.OO. se crearon en 1976 en Madrid, Cataluña, País Valenciano, País Vasco, etc., y en septiembre de 1977 a nivel estatal o confederal. La primera reunión de la Comisión Confederal de la Mujer de CC.OO. fue en la hoy sede del Ministerio de Sanidad, entonces aún del sindicato vertical. Asistimos Nuria Casals y Aurora Gómez de Cataluña, Amparo Llop y Nuria Espí de Valencia, Salce Elvira y Alicia de Diego de Madrid, Nieves Díaz de Argote de Euskadi y otras compañeras, y elaboramos el programa²⁷ *Mujeres ante las elecciones sindicales de 1978*. Un 11,3% de los comités y delegados elegidos fueron mujeres, –éramos el 27% de los asalariados– mientras en las elecciones del sindicato vertical de 1971 la proporción de mujeres había sido del 7%.

El primer Plan de Trabajo²⁸ que presentamos al Secretariado Confederal proponía que la SM fuera *un puente entre el movimiento sindical y el movimiento feminista*. Las I Jornadas de la SM fueron, ante el Estatuto de los Trabajadores, sobre *Proteccionismo y discriminación de las mujeres en la legislación laboral*. Ante el 1º Congreso Confederal de CC.OO. en 1978 la SM estaba constituida a nivel estatal y en 11 de las 17 comunidades autónomas (entonces no las llamábamos así) y propusimos²⁹ incluir en los Estatutos de CC.OO. las SM en las Comisiones Ejecutivas del sindicato a todos los niveles territoriales y de rama e incluir en el Programa de CC.OO. la legalización de los anticonceptivos y del aborto. Ambas fueron aprobadas por el Congreso, aunque una minoría las rebatió por ajenas a las “mujeres sencillas” e impropias de un sindicato.

En enero de 1981 la SM sacamos por primera vez el Boletín *Trabajadora*. Con el titular *defiende tu puesto de trabajo, lucha contra la discriminación*, difundía el aumento al 15,4% de las delegadas en las elecciones sindicales de 1980, las conclusiones de las *II Jornadas. La mujer, un paro silencioso*³⁰, luchas de trabajadoras y de esposas de tra-

²⁷ Recogido en *La mujer trabajadora en Madrid, ante las elecciones sindicales*, USMR de CC.OO., 1980.

²⁸ Editado en un folleto en cuya portada hay mujeres con sombrero trabajando en la siega.

²⁹ Ver boletín del Secretariado Confederal de CC.OO. nº 22, junio 1978. Suplemento *Mujer trabajadora*.

³⁰ Folleto de penencias y conclusiones publicado por la Secretaria de la Mujer de CC.OO., 1980.

bajadores y reivindicaciones ante la negociación de convenios: derecho al reintegro tras la excedencia por maternidad o paternidad; reintegro de las *excedentes forzosas por matrimonio* y su cómputo (como hacía la Ley de Amnistía con el tiempo de cárcel) como cotizada a la Seguridad Social; regulación laboral del servicio doméstico, reducción de la contratación precaria y a tiempo parcial y mejoras en los permisos de atención a los hijos. También el Plan de Acción de la II Conferencia Mundial de la Mujer, Copenhague 1980, y la campaña de la Plataforma Feminista por la Ley de divorcio.

Ante el 2º Congreso Confederal de CC.OO. (Barcelona, 1981) presentamos³¹ un apretado balance de la actividad de la Secretaría en organización, que ya se extendía no sólo a 21 provincias, sino a las de las Federaciones del Textil y Pensionistas y grandes empresas como RENFE, Telefónica e Iberia, presentando reivindicaciones específicas en convenios, regulaciones de empleo y el I Plan de empleo femenino del gobierno; la demanda de regulación laboral del servicio doméstico y la participación en las Jornadas Feministas de Granada de 1979 y los juicios por aborto de Bilbao y Sevilla. Al 2º Congreso Confederal proponíamos la igualdad de mujeres y hombres en la protección por desempleo, lo que quedó en minoría, aunque ganamos el mantenimiento de las SM ante la propuesta de la Secretaría de Organización, Euskadi y Asturias de quitar su *obligatoriedad* o excluirlas del Secretariado y también aumentar la participación de mujeres en los órganos de dirección del sindicato, que había bajado al 15%³².

El Secretariado de la Coordinadora General de CC.OO. elegido en la Asamblea de Barcelona 1976 tenía 24 hombres y ninguna mujer. Yo tra-

³¹ Boletín *Trabajadora*, segundo número. Secretaría de la Mujer de CC.OO., mayo de 1981.

³² Del Boletín *Trabajadora* de mayo 1981: 5 de las 16 Federaciones de rama existentes, entre ellas Banca, Artes Gráficas y Transporte, no tenían ninguna mujer en la Ejecutiva; 3 tenían menos del 10% –entre ellas el Metal, con un 2,4%– cuatro entre el 10 y el 20% y sólo Textil y Administración Pública con el 28% y Enseñanza con el 35% superaban esa proporción. Las Uniones territoriales, salvo Andalucía, tenían entre el 7 y el 19% de mujeres en sus ejecutivas. Mientras, en la base, las mujeres eran el 30% de los afiliados a CC.OO.

TRABAJADORA. TRES DÉCADAS DE ACCIÓN SINDICAL POR LA IGUALDAD DE GÉNERO (1977-2007)

bajaba en Glasurit-BASF³³ y era SM de la Unión de Madrid y del Sindicato provincial de Químicas cuando el Secretariado Confederal me cooptó en septiembre de 1977 como Secretaria Confederal de la Mujer (SCM). En el 1º Congreso (Madrid 1978) se eligió una Ejecutiva formada por 40 hombres y 3 mujeres, Pilar Arroyo de Administración Pública, Nuria Casals de la CONC y yo. Con la incorporación de la Corriente Socialista autogestionaria escindida de USO se sumó M^a Paz Pardo de Enseñanza.

MUJERES EN LOS SECRETARIADOS DE CC.OO. 1976-78					
Secretariado de	Fecha	Mujeres	Total	%	Nombres
Andalucía	may-78	1	25	4,00	Maribel Vázquez
Aragón	jun-78	2	25	8,00	Vicenta García y Concha Soro
Asturias	abr-77	0	17	0,00	
Baleares	sep-77	1	17	5,88	María Duran i Fabrer
Castilla La Mancha	ene-77	1	12	8,33	M ^a Carmen Ruano Redondo
Castilla y León	jun-78	1	12	8,33	Rosario de Blas
Euskadi	abr-78	2	28	7,14	Nieves Díaz de Argote y Mariví Marañón
Extremadura	feb-78	0	12	0,00	
Galicia	jun-78	4	33	12,12	Manoli García Ruiz, Begoña Domínguez, Isabel González y Margarita Rodríguez Montes
Madrid	nov-76	3	17	17,65	Chelo Garrido, Pilar Sainz y Begoña San José
País Valenciano	may-78	1	12	8,33	Amparo Llop
Confederal	nov-78	3	43	6,98	Pilar Arroyo, Nuria Casals, Begoña San José y M ^a Paz Pardo
TOTAL		19	253	7,51	

Fuente: Historia de Comisiones Obreras 1958-1988, David Ruiz, Siglo XXI, 1993 y elaboración propia

Treinta años después, el *punteo entre el movimiento sindical y el movimiento feminista* sigue siendo necesario, porque aunque el empleo es hoy la opción vital del 80% de las mujeres de menos de 40 años, subsiste la discriminación y no ha habido un paralelo reparto familiar y

³³ Empecé a trabajar en Osram en 1970; en 1971 empecé a militar en CC.OO. Por pertenecer a la coordinadora del Metal de Madrid me detuvieron junto a otros compañeros y Ascen Martín de Standard y Rosa Roldán de CASA, y estuve en la cárcel un mes en 1973 y dos en 1974. Me despidieron y en 1975 entré en Glasurit.

social del trabajo doméstico, del cuidado de la infancia y de los mayores dependientes, porque aunque la paridad entre hombres y mujeres ha avanzado en la política y la educación, renquea en la economía, en la empresa, porque inmigrantes, precarias y otros colectivos de mujeres sufren una doble discriminación.

TERESA NEVADO BUENO

Secretaria Confederal de la Mujer de CC.OO., 1981-1987
Mandato 2º y 3º Congresos Confederales de CC.OO.

Cuando fui nombrada Secretaria Confederal de la Mujer (SCM) de CC.OO., en el año 1981, en el 2º Congreso Confederal, la estructura general del sindicato era muy débil, consecuencia lógica de su reciente constitución como organización, en el nuevo marco democrático de nuestro país, muy pocos años antes.

Esta debilidad organizativa, era aún más acusada en lo relativo al trabajo por la igualdad de las mujeres. No había apenas dinero, yo no estaba liberada y continuaba en mi trabajo profesional, y sólo disponíamos de una persona de apoyo trabajando en la Secretaría. Ambas compartíamos despacho.

Pero estos problemas evidentes en cuanto a infraestructuras y medios eran, si cabe, menores que los propiamente políticos. Aunque para el sindicato, la existencia de la Secretaría de la Mujer (SM) significaba una apuesta por el trabajo de la igualdad, la realidad cotidiana de las incipientes estructuras sindicales de aquella época, les hacían tender a considerar a esta Secretaría como un adorno, una maría que diríamos en lenguaje coloquial de nuestra época de estudiantes, algo a presentar como referente de una apuesta política, pero del que se esperaba que molestara lo menos posible y que cuestionara poco las políticas generales. En resumidas cuentas, para el sindicato, lo importante era la acción sindical clásica y las demás cosas, ya no decir el tema de mujeres, eran aditamentos ornamentales por los que no pasaban los ejes fundamentales de la actuación sindical.

En estas condiciones, la Secretaría poseía tan sólo un caudal de gran valor y enorme voluntad: las mujeres concienciadas en el trabajo femi-

nista, pocas pero muy decididas, que normalmente pertenecían a líneas políticas más de extrema izquierda y por tanto, eran vistas con recelo y que a duras penas lograban ser SM de las Uniones Regionales más importantes (Madrid, Cataluña, Valencia, Andalucía, Asturias, etc.) y de algunas Federaciones de rama no tan importantes (Textil, Calzado, etc.). Estas mujeres, con nombramiento orgánico o sin él, formaban la Comisión de la Mujer, que se reunía con una razonable regularidad, cada tres o cuatro meses, en la sede confederal, como grupo de apoyo, elaboración y discusión, dependiendo de la SM.

Por supuesto, estas notas no quieren ser un relato exhaustivo (imposible para mi memoria) sino más bien el recuerdo de aquellos tiempos, por lo que ruego disculpas, en caso de haber olvidado alguna estructura que hubiera tenido de manera razonablemente continuada SM.

Yo venía de un sector y una empresa muy importante: el metal y la mayor empresa de telecomunicaciones del país, Standard Eléctrica. Era y seguí siendo, miembro del Comité Intercentros de dicha empresa y, por añadidura, pertenecía al sector político mayoritario en el sindicato. Con esta carta de presentación, tenía, a priori, las mejores condiciones para disminuir o anular las reticencias sobre esta línea de trabajo. Además era muy joven.

Como casi todas las mujeres de mi generación, con inquietudes, que veníamos de la Universidad, había adquirido mi experiencia sindical y política en las luchas de los últimos años de la dictadura y los primeros de la transición. Aunque éramos feministas por actitud ante la vida, apenas habíamos teorizado sobre ello. Y, por tanto, mentiría si dijera que acepté el cargo de SCM con una idea clara de qué había que hacer, de los problemas específicos que tenían las trabajadoras, ni de las dificultades con las que me podía encontrar. Simplemente acepté el cargo porque me lo propusieron de manera repetida y reiterada. Pero cuando lo acepté, acepté el compromiso con la tarea de la que me responsabilizaba.

Y eso cambió mi manera de pensar y mi concepto de las cosas.

Los tres primeros años de mi primer mandato, fueron la constatación de que ni con las mejores credenciales, que evidentemente, yo poseía, iba a disminuir la dificultad de intentar introducir el problema de la igual-

dad en la acción normalizada del sindicato. Por si fuera poco, entramos en una época de fuerte crisis económica, en la que los expedientes de regulación de empresas eran moneda corriente y las cifras de paro aumentaban progresivamente de año en año. En esas condiciones, había el riesgo cierto de que los sindicalistas y comités de empresas pudieran ser tolerantes con la idea de que, en los expedientes de regulación, las mujeres fueran las primeras en salir, principalmente si estaban casadas, para preservar el puesto de trabajo del varón cabeza de familia. Además, la crisis económica se llevó por delante las ramas industriales más feminizadas y, por tanto, más sensibles a la problemática de las mujeres, como por ejemplo, el Textil, lo que no ayudaba mucho a tener refuerzos orgánicos en la estructura sindical.

Como he citado antes, no era fácil actuar en ese contexto. Ni habíamos recibido una estructura asentada, ni había aún una cultura establecida sobre la importancia del tema de género en la actividad sindical, ni teníamos personal y dinero. La SCM invertíamos mucho tiempo y esfuerzo en lograr asentar SM en los territorios y federaciones, buscando lograr que las respectivas ejecutivas nombraran mujeres para esos puestos o defendiéndolas después, cuando no les gustaba su actuación, cosa que sucedía con frecuencia, fundamentalmente si poseían criterios decididamente feministas.

Es por todo ese problema detectado en mi primer mandato que, tras el 3º Congreso Confederado de CC.OO. en junio del año 1984, reelegida de nuevo, comenzamos a pensar en hacer una revista que sirviera para visibilizar nuestra presencia en el sindicato, que nos ayudara a sentar doctrina en las estructuras y ejecutivas y que fuera un punto de referencia, reflexión y consideraciones para nosotras mismas.

Nunca antes se había pensado en una revista. En el primer mandato, salido del primer Congreso de CC.OO., se editaron dos folletos en momentos puntuales, sin vocación de continuidad ni con la idea de convertirse en revista. Probablemente no hubo tiempo ni continuidad en la tarea para que la idea madurara. Hizo falta todo un mandato posterior y la constatación de las dificultades del trabajo, para que la SCM y la propia Comisión llegáramos a la conclusión de que necesitábamos un órgano de comunicación estable, en formato revista, de este tipo.

Discutimos el nombre. Creo recordar que la discusión se estableció entre “Trabajadora” y “Trabajadoras”. Me incliné, y la mayoría de la Comisión conmigo, no sin mucho debate, por el de *Trabajadora*, por dos razones. Por un lado, por razones de comunicación: los nombres en singular son más directos y contundentes. Por otro lado, porque utilizar ese nombre permitía dar una idea de continuidad con los folletos editados años antes, no tanto para dar continuidad a una revista que no había existido previamente, sino para dar continuidad a la tarea de la Secretaría, al esfuerzo por lograr la igualdad, a la herencia transmitida y recibida, a no dar la sensación de corte alguno en el trabajo desarrollado hasta entonces.

El editorial de presentación, en el otoño de 1984, lo dice todo. La revista pretendía ser un medio de comunicación entre las diferentes SM, muchas veces aisladas en sus respectivas ejecutivas así como un intercambio de experiencias entre ellas.

Con enormes dificultades y un trabajo voluntario casi total (sólo se pagaba la edición en la imprenta) fuimos sacando los distintos números con bastante regularidad, aproximadamente una vez al trimestre, que era la idea que nos habíamos propuesto. En la revista, nos definimos como feministas y eso no era aún moneda corriente en el sindicato, donde con frecuencia se nos acusaba de actuar poco como sindicalistas, lo que en realidad quería decir actuar poco como sindicalistas varones. Defendimos el derecho al aborto desde el principio, convocando en solitario o con el resto de organizaciones de mujeres, manifestaciones para pedir la regulación del mismo. Intentamos que en la historia de las luchas sindicales se contemplara también a la mujer y que no fuera sólo una historia de hombres. Todo ello queda reflejado en *Trabajadora*.

Tocamos los temas sindicales candentes y hubo varios fundamentales en aquella época, que quedaron reflejados en la revista, con la posición de la SM, no siempre bien recibida por la estructura sindical. Eso ocurrió cuando defendimos el derecho de las mujeres a entrar a trabajar en las minas, defensa que nos llevó a numerosos enfrentamientos con nuestros compañeros del sector de la minería. También logramos, por primera vez, una regulación del Servicio Doméstico, muy insuficiente y pobre, pero que significaba un salto cualitativo para un sector completamente sumergido, desprotegido y tradicionalmente ajeno a los sindicatos.

Y por primera vez, y estamos hablando de hace más de veinte años, defendimos y así queda plasmado en la revista, la necesidad de establecer cuotas de mujeres en las estructuras sindicales, tradicionalmente tan masculinizadas.

En el año 1987, en el 4º Congreso Confederal, dejé la SCM, por voluntad propia. No me pude despedir con tranquilidad, porque en ese Congreso se pretendía eliminar la SM del órgano máximo de dirección del sindicato. Yo misma y todas las mujeres de la Comisión hicimos una batalla encarnizada para impedirlo. Y aunque saldada con elementos agrídulces, al final logramos su mantenimiento. Visto ahora, con perspectiva, era la apuesta acertada. Y tratar de quitarla era tan sólo un error de miopía sindical y visión a corto plazo.

Supongo que la existencia de la revista nos había cohesionado, nos había ayudado a ser un verdadero “lobby”, nos convirtió no sólo en feministas por actitud vital, sino en feministas reflexivas, con el conocimiento de adónde queríamos ir y de cómo enfrentarnos a los problemas que encontrábamos. Por supuesto *Trabajadora* era parte de nuestra experiencia sindical, experiencia que reflejaba y ayudaba a homogeneizar.

Cuando finalizaron los seis años en que estuve de SCM era más sabia, más comprensiva y sabía mejor lo que yo era y lo que quería para mí y para las demás mujeres. Sólo por eso, tengo una deuda de gratitud con ese período. Y con las mujeres sindicalistas de la Comisión de la Mujer, que me soportaron y apoyaron, pese a que, como ellas y yo sabemos, no siempre, ni en muchas ocasiones, compartíamos opiniones ni posiciones sindicales.

Aquel trabajo pionero ha permitido que ahora todo sea más fácil. El trabajo por la igualdad está bien integrado en el sindicato y, lógicamente, las tareas a abordar son otras diferentes. Pero, sin aquel tiempo, no existiría éste. Sin aquellas mujeres, la mayoría desaparecidas ahora de la estructura sindical, no habría ahora una Secretaría con peso y medios. Sin aquella revista *Trabajadora*, que diseñamos en el verano del año 1984 y que todavía hoy pervive, el sindicato no hubiera crecido. Veintidós años de existencia regular es mucho tiempo y marca una continuidad en el trabajo. Me alegra que así sea.

M^a JESÚS VILCHES ARRIBAS

Secretaria Confederal de la Mujer de CC.OO., 1987-2000
Mandato 4º, 5º y 6º Congresos Confederales de CC.OO.

Mis orígenes en el compromiso político parten de un partido de la extrema izquierda PC-ml (Partido Comunista Marxista Leninista) entrando a formar parte de una estructura FRAP (Frente Revolucionario Antifascista y Patriota) donde eran muchos los sueños revolucionarios y más tarde muchas las frustraciones. Fui procesada en 1970 con 17 años por participar en un "salto" en la plaza de Lavapiés donde protestábamos por la petición de muchos años de cárcel a activistas de ETA en lo que entonces se conoció como el "Proceso de Burgos", fruto de esa detención dejé de pertenecer al FRAP y empecé a tomar contacto con grupos de jóvenes, a través de clubes juveniles en torno a actividades cercanas a la iglesia y donde la cercanía política era el PCE.

Estoy hablando de los años 70, época en que todo estaba por hacer en los barrios de Madrid, lo que me llevó a participar en la formación de un incipiente pero muy activo movimiento vecinal, fui una de las fundadoras de la Asociación Vecinal de Fuencarral, fueron años muy emocionantes e interesantes y considero un privilegio haberlos vivido, pero también eran momentos de miedos, dudas..., éramos jóvenes con vivencias desarrolladas en medio de una fuerte represión social, cultural, política, que queríamos cambiarlo todo pero que no sabíamos cómo.

Desde que comencé a trabajar a los 14 años, han sido muchas las empresas y los sectores en los que he estado; en 1976 llegué a RONER, de donde fui despedida y tiempo después readmitida, con una amnistía laboral que se produjo con motivo de la aprobación de la Constitución o del referéndum para la reforma política (no lo recuerdo bien).

Cuando llegué a la Secretaría Confederal de la Mujer (SCM) ya había dado el salto y entonces mi militancia política estaba en el PCE, también era activista sindical, formaba parte de la dirección del sindicato de Artes Gráficas en la USMR de CC.OO. Y era, al mismo tiempo, presidenta del comité de empresa de mi lugar de trabajo, la encuadernación RONER, que contaba entonces con una plantilla de 250 trabajadores y trabajadoras.

En aquel momento, yo misma experimentaba como trabajadora una de las principales discriminaciones laborales que afectaban a las mujeres: la *discriminación salarial*. En el sector de Artes Gráficas ésta era la principal reclamación de las trabajadoras, ya que soportábamos una desigualdad salarial que se encubría a través de categorías profesionales feminizadas, como los denominados “oficios complementarios femeninos”. Éste fue el verdadero motivo de mi acercamiento a la, aún incipiente, SCM.

Llegué desde la dirección del sindicato de Madrid para pedir ayuda y consejo de cómo abordar esa discriminación que las mujeres del sector de la encuadernación sufríamos, y me quedé prendada de una actividad que me ha acompañado a lo largo de todos estos años y de la que puedo decir que he incorporado a mi forma de ser y hacer.

En 1984 mediante una excedencia en mi empresa y mi dimisión como concejala por el PCE en San Sebastián de los Reyes, comencé mi trabajo como adjunta en la SCM, para asumir la responsabilidad en 1987 (en el 4º Congreso Confederal).

En aquellos momentos existían otras situaciones discriminatorias procedentes de la permanencia de *normas falsamente “proteccionistas”*, que impedían a las mujeres el acceso a determinados trabajos, como el nocturno o el que se ubicaba en interiores subterráneos, y que con la filosofía de “protegerlas” las expulsaban de empleos en sectores masculinizados.

En aquellos años tuvieron lugar luchas significativas de las trabajadoras, que apoyamos desde la SCM, para acceder a este tipo de empleos, como las protagonizadas por las trabajadoras de Vías y Obras de Renfe, las mineras de Hunosa... Asimismo, estuvimos apoyando a colectivos de mujeres que querían regresar a sus puestos de trabajo de los que un día por la legislación franquista fueron expulsadas (trabajadoras de banca, de grandes empresas como Telefónica...). Por otro lado, eran muy altos los niveles de *desempleo femenino*, y el *trabajo sumergido* constituía otro sector mayoritariamente feminizado y totalmente desprotegido, en esta categoría podemos incluir a las trabajadoras del Servicio Doméstico, colectivo del que, hasta que en 1985 no se aprobó un Real Decreto, las relaciones laborales se regían por el Código Civil de 1880.

A esto se añadía el abandono del trabajo asalariado por las mujeres, cuando aparecían los hijos/as, vía despidos inducidos o por la imposibilidad de *conciliar* vida laboral y familiar. Aún no se habían puesto en marcha las medidas favorecedoras de la *conciliación*, lo que constituyó otra de nuestras principales demandas.

En la época en que se inició mi mandato como SCM la normativa sobre igualdad de género estaba introduciéndose en España, entre otras cosas por el impulso dado por la entrada de nuestro País en la Unión Europea. En un contexto de desconocimiento generalizado, a la vez que aprendíamos, íbamos incluyendo en nuestra acción sindical los nuevos conceptos de *acción positiva*, *discriminación directa e indirecta*, *igualdad salarial por trabajo de igual valor...*

Eran momentos en los que en la *negociación colectiva* era corriente encontrar cláusulas discriminatorias por razón de sexo, tanto *directas* como *indirectas*; aprendimos a detectarlas, elaboramos propuestas específicas para eliminar las directas y para prevenir las indirectas.

En cuanto a la receptividad que encontré a mí llegada a la SCM (1987), hay que recordar que yo no fui elegida en el 4º Congreso Confederal, sino más tarde en un Consejo Confederal. Creo que esta situación determinó al principio cierto sentimiento de soledad en el desarrollo de las tareas, con algunas incomprensiones puntuales por parte de dirigentes así como de compañeros y compañeras. En aquel momento, una parte de la organización consideraba extraños a la acción sindical los objetivos feministas y a veces la desconfianza afloraba, lo que se traducía en una escasa valoración del trabajo de las Secretarías de la Mujer (SM).

Durante mi mandato se impulsaron medidas determinantes para la igualdad de género en el ámbito sindical interno. Baste recordar, por ejemplo, la 1ª Conferencia Confederal "*CC.OO. un espacio sindical para hombres y mujeres*", que tuvo lugar en 1993 y que supuso un acontecimiento clave respecto al compromiso de CC.OO. con la igualdad entre mujeres y hombres. En este Encuentro quedaron fijadas las líneas de trabajo para potenciar este objetivo igualitario en los ámbitos sindical y laboral.

Entre las medidas de carácter interno que se aprobaron se pueden señalar:

LA CONSTITUCIÓN DE COMISIONES OBRERAS COMO ESPACIO SINDICAL DE HOMBRES Y MUJERES

- Un mayor conocimiento en el sindicato de la realidad que suponen las mujeres a través de la desagregación de todos los datos.
- Adopción de medidas para que las mujeres participasen en la actividad sindical y se afiliaran.
- Impulso de la proporcionalidad para la representación de mujeres en los órganos, (a este respecto hay que recordar que aunque desde el 5º Congreso Confederado se estuvo trabajando para introducir medidas obligatorias al respecto, no es hasta el 7º cuando se consigue la reforma estatutaria que obliga a que las mujeres estén representadas en las Ejecutivas de forma proporcional a la afiliación del sector o territorio del que se trate, lo que sí se logra en el 6º es la incorporación a los Estatutos de un apartado en la definición, donde se plasma que "CC.OO. es un sindicato de hombres y mujeres).
- Que el 8 de Marzo sea una fecha de reivindicación del conjunto del sindicato y no sólo de las mujeres.

Las medidas acordadas para un trabajo en el ámbito externo pasaban en primer lugar por una actividad permanente de denuncia de todo tipo de discriminaciones entre mujeres y hombres en las relaciones laborales.

Entre las principales tareas estaba la aportación de cláusulas específicas en la negociación colectiva así como el seguimiento de las discriminaciones, tanto directas y evidentes como indirectas y soterradas.

Algunas de las 10 propuestas realizadas para la negociación siguen hoy vigentes: *Eliminación de las situaciones que supongan discriminación directa o indirecta por razón de sexo / Exigencia de que la valoración de puestos de trabajo se haga desde criterios objetivos y medibles, vigilando la no discriminación por razón de sexo / Introducción y desarrollo de medidas de acción positiva como mecanismos correctores de las discriminaciones actualmente existentes / Creación de comisiones paritarias para la igualdad de los trabajadores y trabajadoras / Introducir la figura de la persona agente del igualdad de oportunidades de la mujer en las mesas de negociación colectiva / Introducir las medidas mas ventajosas de la Directiva Comunitaria sobre maternidad / Reducción de la jornada laboral...*

También se acordaron otras medidas como: potenciar políticas de empleo que garantizaran el acceso, promoción y permanencia en el

empleo; diseñar planes específicos de lucha contra la economía sumergida; derogar el Decreto sobre la relación laboral de Empleadas de Hogar, aplicando las condiciones del Estatuto de los Trabajadores; reclamar el derecho individual de las personas para la percepción de las pensiones no contributivas; desarrollar programas formativos para la inserción laboral de las mujeres con participación de los agentes sociales; favorecer la creación de Comisiones específicas para el estudio de la situación de las mujeres en los Consejos Económicos y Sociales así como en los Consejos de Relaciones Laborales, existente; promover un reparto equitativo de responsabilidades familiares y domésticas mediante campañas para el cambio de actitudes, etc.

Además de la celebración de esta Conferencia Confederal que fue un hito importantísimo en la historia reciente de nuestra Confederación, fueron muchas otras las herramientas utilizadas que permitieron pasos de gigante. Para mí una de las más destacables fue el desarrollo del proyecto (con fondos comunitarios) NOW-LUNA, que más tarde y en colaboración con el Instituto de la Mujer se llamaría ÓPTIMA. El trabajo que se realizó, durante los años 1995-1998 sentó las bases para la actual y muy importante Ley de Igualdad. Desde las SM de CC.OO. junto con nuestras secciones sindicales en casi 50 empresas acordamos protocolos "para la igualdad y desarrollo de acciones positivas", conseguimos actuar desde la igualdad haciendo un diagnóstico de la situación de la empresa correspondiente, para después y tras un debate entre los afiliados y afiliadas, los trabajadores/as y los representantes de las empresas firmar un protocolo de actuación para eliminar las posibles discriminaciones y poner en marcha propuestas de igualdad. Esto luego tenía un reconocimiento institucional (desde el Ministerio de Trabajo) como "empresa favorecedora de la igualdad entre mujeres y hombres".

Fue un trabajo que dejó la semilla para una parte importante de la actividad que posteriormente y en torno a la negociación colectiva hemos venido desarrollando, donde se formaron en igualdad más de 500 personas pertenecientes a Comités de empresa y Secciones sindicales, incluso en algún caso hubo representantes empresariales. Un trabajo ingente sostenido fundamentalmente sobre los hombros de las SM, que tuvo muchas dificultades pero a la vez resultó muy satisfactorio, que nos dio importantes réditos poco conocidos y escasamente rentabilizados.

Fuimos capaces de entrar en temas como los *procedimientos de selección, la descripción de puestos de trabajo, los procedimientos de promoción, la formación, el tiempo de trabajo, la política salarial, el acoso sexual, el fin de la relación laboral, las manifestaciones sexistas en el lenguaje...* todo ello desde una visión de género. Fueron los inicios de los *Planes de Igualdad* que cuando se apruebe la propuesta de ley sobre el tema, actualmente en el Parlamento, deberemos seguir trabajando.

También en ese último periodo en el que yo estuve al frente de la SCM se presentó al gobierno, a la CEOE y CEPYME, por primera vez, una propuesta, elaborada a iniciativa de CC.OO. sobre "Igualdad de oportunidades". El gobierno estuvo receptivo y adoptó algunas de las medidas propuestas, sin embargo, el resultado entre la patronal fue casi nulo.

También es de destacar el impulso que la actividad sindical internacional cobró con la entrada en 1991 de CC.OO. en la CES (Confederación Europea de Sindicatos) y 4 años más tarde en la CIOSL (Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres). Actualmente y tras la fusión de las dos grandes organizaciones sindicales internacionales ha pasado a llamarse Confederación Sindical Internacional (CSI). A través de sus Comités Femeninos la labor de intercambio y experiencias que nos aportaron y que aportamos, enriquecieron de forma importante nuestra labor sindical y feminista dentro de CC.OO. y ayudó a que nuestros dirigentes representados en los Comités Ejecutivos correspondientes también se implicaran más en las políticas de igualdad.

La importancia que concedimos a la formación (que desde el principio estuvo entre las preocupaciones de la SCM) ayudó a dar importantes pasos en el conocimiento y en la elaboración de propuestas sindicales. Hay que tener en cuenta que al principio no había las ayudas económicas tan importantes que luego aparecieron para la formación, por lo que no podemos olvidar las colaboraciones (en numerosas ocasiones desinteresadas) de muchas profesoras y también algunos profesores que siempre tuvimos de forma incondicional a nuestro lado y nos ilustraron con su saber.

Es obligado hacer referencia a la realización de las distintas jornadas que durante los tres mandatos se llevaron a cabo y que abordaron temas de gran actualidad y diversidad (salud, economía sumergida, la igualdad en el ámbito europeo, los trabajos feminizados, la discriminación sala-

rial, la igualdad en la negociación colectiva...). Jornadas que contaron con una importante asistencia de mujeres y se convirtieron en un referente anual donde contactar y poner en común el trabajo de las SM.

Por último y a sabiendas de que en este reducido espacio no podemos hacer un balance absoluto de la rica experiencia de 12 años, es obligado destacar la *intuición* que tuvimos cuando una de nuestras propuestas "estrella" fue la de aplicar y desarrollar la TRANSVERSALIDAD lo que en inglés nos decían que se llamaba *Mainstreaming* y que en CC.OO. lo empezamos a trabajar unos cuantos años antes. Es la clave, el haber sabido poner entre las principales preocupaciones la necesidad de trabajar la transversalidad en el conjunto de las políticas sindicales, no cabe duda que ha ayudado a avanzar mucho más deprisa.

A esta conclusión llegamos cuando también allá por los años 90 empezamos a hacer reuniones periódicas con mujeres dirigentes de distintas responsabilidades en el seno de CC.OO., con el objetivo de trasladarles nuestro trabajo específico dentro de las SM e intercambiarnos experiencias sindicales, esta actuación nos hizo ver claramente que ése era el camino: articular las actividades realizadas en diferentes ámbitos y trabajar en la misma dirección.

Trabajadora salió adelante porque unas mujeres feministas y sindicalistas tuvieron claro el objetivo: Comunicar lo que en el sindicato se estaba haciendo desde una perspectiva de género, crear un espacio para el intercambio de experiencias entre todas las SM y hacer huecos para que mujeres y hombres pudieran plasmar sus ideas. La principal idea era hacer una revista atractiva, ligera, con artículos cortos, sencillos y que invitara a leer a compañeras y compañeros que por no disponer de tiempo o por falta de costumbre rechazaran las grandes exposiciones.

En cuanto a los medios humanos con que contábamos, en principio partimos de la aportación voluntaria de compañeras sindicalistas; unos años más tarde, ya fue posible la contratación de una periodista, en principio a media jornada y luego a jornada completa, aunque se seguía contribuyendo desde el activismo sindical feminista. Hubo que sortear dificultades de diverso tipo: de financiación, distribución, etc., o las derivadas del debate interno generado por opiniones o contenidos aparecidos en *Trabajadora*.

El Consejo de Redacción estaba formado por compañeras de las diversas SM de las Federaciones y algunos territorios, colaboradoras de FOREM, etc., además de la adjunta de la SCM, Susana Brunel, y yo misma. Nos ocupábamos de todas las funciones para asegurar la publicación de *Trabajadora*: redacción, elaboración, maquetación, impresión, financiación, distribución... Con respecto a este último asunto, la distribución, yo personalmente me reuní con todas las organizaciones territoriales y federales para establecer el mecanismo que hiciera más efectiva la difusión de *Trabajadora*. A este respecto y durante varios años contamos con la ayuda inestimable de una mujer ya jubilada, que de forma voluntaria se encargaba con gran diligencia de ensobrar las revistas para su envío, en esos momentos no podíamos contar con medios para que fuese una empresa la que hiciera este trabajo.

La valoración de la revista que nos llegó del exterior, de instituciones, organizaciones feministas, universidades, centros culturales etc., fue siempre muy positiva, y también la que conocimos de la propia afiliación de CC.OO., en cambio, me parece que el sindicato en su conjunto en aquellos años no supo valorar la importancia de una publicación especializada en informar sobre temas de género, una revista que era única en todo el Estado con las características de recoger el sentir y el hacer del sindicalismo feminista. El reparto de la misma tenía serias carencias, en algunas estructuras sindicales las revistas quedaban arrinconadas en los locales sin distribuirse; en aquel momento, algunas estructuras iniciaron de forma tímida el envío personalizado a las delegadas, nunca de forma generalizada como sí se hace ahora.

Actualmente creo que CC.OO. en su conjunto reconoce el papel de *Trabajadora* como difusora de la igualdad de género y se valora también que ha permanecido con esa especialización durante más de dos décadas, contribuyendo a la concienciación social para avanzar hacia la igualdad entre mujeres y hombres. Podríamos decir que *ha sido una llama que siempre ha estado encendida, aunque a veces el viento la haya querido apagar*.

Como experiencias positivas de mi etapa al frente de *Trabajadora*, destacaría en primer lugar la continuidad y asentamiento de la revista, a pesar de varios intentos para su desaparición. A lo largo del tiempo, se

han producido varios cambios de imagen, maquetación, numeración... *Trabajadora* ha aportado, de manera permanente, información sobre experiencias, intereses y necesidades laborales y sociales de las trabajadoras y ha denunciado sus situaciones de discriminación, evidentes en algunos casos y más sutiles en otros: acosos, violencia, discriminación salarial, techo de cristal, estereotipos, prejuicios, dificultades para el acceso a determinados niveles de representación... Ha extendido la concienciación sobre la desigualdad de género entre las propias trabajadoras, pero también en el conjunto del sindicato y en la sociedad española. Y ha tenido un lugar para la opinión de las mujeres trabajadoras y luchadoras anónimas sin las cuales ningún avance hubiera sido posible. También me parece importante destacar la unión y el crecimiento personal de las que compartimos tantos años en *Trabajadora*.

En cuanto a la *Trabajadora* actual me parece que ha mejorado en algunos aspectos, por ejemplo, en cuanto al formato pero, como todo, *Trabajadora* también es mejorable, y contando con que son apreciaciones personales, a mí me parece interesante volver a incluir secciones como "noticias breves" o "cartas a la directora", que actualmente han desaparecido. Quizá también habría que redefinir secciones como las de "Sociedad" o "Investigación", que según mi opinión, son excesivamente densas, retomando aquella idea originaria de hacer una revista asequible a todo el mundo y que resulte ligera y atractiva. En algunos casos, la elección del material gráfico, así como algunos de los diseños me resultan un tanto infantiles, esto quizás responde a un sentimiento muy arraigado en mí, me preocupa toda imagen que pueda infantilizar a las mujeres, comparándonos con menores y/o incapaces, un estereotipo bastante arraigado en nuestras sociedades.

Para finalizar me gustaría incidir sobre un par de ideas.

Para lograr la igualdad real entre mujeres y hombres aún queda bastante por hacer: primeramente conseguir que este objetivo igualitario sea común y trabajar para que se plasme en la acción conjunta de la ciudadanía, a todos los niveles y en todos los ámbitos sociales y políticos, con una imprescindible base de respeto mutuo, que me parece importante.

Esto es extensible a CC.OO., en ocasiones he podido comprobar que algunos compañeros y compañeras *sólo* perciben la desigualdad si tiene

que ver con la propiedad de los medios de producción y sólo demandan la necesidad de una justicia social redistributiva, en términos de *clase* y no de *género*.

Reconozco que ha habido avances *formales* importantes pero la realidad es tozuda y de lo que estamos hablando es de desarrollar de forma real e integral el concepto *Transversalidad*, que significa aplicar un enfoque de género a todas las propuestas sindicales y no incorporar la palabra *Mujer* en todos los textos que desde el sindicato se elaboren. Significa *profundizar* para que los cambios no se queden en “lo políticamente correcto”. Para ello, CC.OO. debe seguir liderando desde el ámbito sindical esta lucha por la efectiva igualdad de género.

RITA MORENO PRECIADO

Secretaria Confederal de la Mujer de CC.OO., 2000-2004
Mandato 7º Congreso Confederal de CC.OO.

Cuando fui elegida responsable de la Secretaría Confederal de la Mujer (SCM), llevaba militando en CC.OO. algo más de 27 años. Tenía 18 años recién cumplidos cuando entré a trabajar en una empresa de la industria de las telecomunicaciones, ubicada en la localidad madrileña de Torrejón de Ardoz. En esta empresa, que se había instalado allí dos años antes, existía una pequeña estructura sindical de CC.OO. y una “célula” del Partido Comunista de España. A ambas estructuras me incorporé en el otoño de 1973, ya que, previamente, llevaba varios años militando en las Juventudes Comunistas del PCE y participando en asociaciones sociales y juveniles del barrio de la Concepción, donde vivía. Desde 1973 hasta 1981 compaginé la militancia sindical y política, y la desarrollé con escasa, por no decir nula, relación con el movimiento feminista de la época.

Empecé a colaborar con las Secretarías de la Mujer (SM) de CC.OO. en los primeros años de la década de los ochenta, después de haber abandonado, de una forma definitiva, la militancia política (aunque mantuve la afiliación al PCE hasta 1996 y la afiliación a Izquierda Unida hasta la actualidad). De la mano de las SM de CC.OO. en la organización de Madrid y sobre todo en mi relación y colaboración con la SCM, llegó mi conexión e implicación con el movimiento feminista.

Si bien nunca formé parte en todos esos años de asociaciones de mujeres feministas, la implicación cada vez mayor en las tareas de las SM de CC.OO., que siempre han formado parte del movimiento feminista en España, me permitió adquirir unos conocimientos muy valiosos para aplicar a las tareas sindicales un enfoque y unas perspectivas diferentes a las que había tenido en la primera década de militancia sindical y política. De las feministas que actuaron o actúan en CC.OO., he aprendido casi todo lo que sé de las políticas feministas. Unos conocimientos insuficientes en relación a la relevancia y amplitud de las teorías y prácticas feministas, pero suficientes para ayudar a impulsar las ideas feministas en el seno de una organización sindical, altamente masculinizada en su composición y marcada, como casi toda organización mixta, por una importante carga de sexismo y androcentrismo en su cultura organizacional y en sus prioridades reivindicativas.

Sin ánimo de inventar conceptos o definiciones sobre la militancia feminista, desde hace algunos años, me defino como “sindicalista feminista”, para reflejar mi personal percepción del activismo que practico en CC.OO.

Cuando llegué a la SCM, tras ocho años al frente de la SM en la Federación Estatal Minerometalúrgica, el panorama social y laboral de las mujeres seguía presentando fuertes elementos de discriminación de género, a pesar de los muchos avances producido en la conquista de los derechos legales de las mujeres y de los muy significativos cambios producidos en materia de educación, salud reproductiva, estructura de la familia, incorporación al mercado laboral, a las organizaciones sociales, sindicales, políticas y a las instituciones públicas, por citar algunas de las más significativas. El Estado y la Constitución democrática, que deben mucho al esfuerzo y a la lucha de las mujeres durante la dictadura franquista y en las posteriores décadas de asentamiento democrático, les devolvió, en forma de derechos y oportunidades, una parte de su deuda pero, las discriminaciones persistentes demuestran que aún se está lejos de la equidad de género que toda sociedad democrática debe defender y garantizar.

La segregación laboral y las consiguientes diferencias de trato que se producen en la contratación, la promoción y la retribución que acompaña a la segregación, junto con las crecientes dificultades de compaginar las actividades personales y familiares con los requerimientos de la actividad

profesional, son causa y efecto de las principales discriminaciones que afectan a las mujeres en el ámbito laboral. La falta de equilibrio en la presencia de hombres y mujeres en los estratos elevados de los poderes públicos; en las diversas estructuras de sindicatos y partidos políticos; en las organizaciones empresariales mixtas y en las cúpulas ejecutivas de las empresas, son la muestra de que los avances producidos no han sido suficientes ni homogéneos. La violencia de género que tiene su más evidente plasmación en los asesinatos y agresiones físicas y sexuales a niñas y mujeres, realizadas en gran medida por personas de su entorno más cercano o el tráfico de mujeres con fines de explotación sexual, son tal vez la más grave manifestación de la pervivencia de la discriminación social hacia las mujeres, sin olvidar otras que no por menos dramáticas tienen consecuencias menos relevantes: son las que produce la aparente incapacidad de los hombres de asumir sus responsabilidades en las amplias y duras tareas de cuidados de personas dependientes por edad (menores y personas de edad avanzada) o enfermedad, y de las instituciones públicas en asumir las suyas en este terreno y en el de compensar a quienes las realizan, mujeres en su inmensa mayoría, a costa de su salud, su vida profesional, su recursos económicos y su independencia personal, compensaciones que no tienen que situarse en el terreno del mal llamado “salario de ama de casa” sino de la prestación de servicios de apoyo y sustitución y de la mejora en el acceso a prestaciones sociales, con medidas de acción positiva que compensen las pérdidas de oportunidades, retribuciones y cotizaciones, que muchas mujeres acumulan por atender, en solitario, obligaciones que son de todos: hombres, mujeres e instituciones.

En otro orden de cosas, al incorporarme a la Ejecutiva Confederal de CC.OO. y a la SM, asumí una responsabilidad que, por diversas causas, la mayoría ajenas al objeto de esta investigación, terminó siendo una pesada carga para mí que me llevó a renunciar, en el 8º Congreso Confederal, a la posibilidad de continuar ejerciéndola. Desde luego no fue por falta de receptividad ni apoyos en la organización a las políticas de género en CC.OO. Mis antecesoras en el cargo, Begoña y Teresa, abriendo el camino en las primeras épocas; Mª Jesús, que ejerció su labor a lo largo de 12 años, con bastantes encontronazos pero con muy valiosos resultados en la extensión de las redes de sindicalistas comprometidas con las políticas de igualdad en las organizaciones territoriales

y federales de CC.OO., y también la labor constante de tantas y tantas mujeres sindicalistas que, con el transcurso de los años y la colaboración e implicación de cada vez más hombres sindicalistas, habíamos conseguido que la organización adoptara en sus Congresos Confederales, medidas estatutarias y programas de acción que suponían compromisos y actuaciones impensables en décadas anteriores a mi llegada a la dirección confederal. Todo ello había abonado el terreno en el que yo trabajé durante cuatro fructíferos aunque interminables años.

Porque aún quedaban y quedan muchas cosas por hacer para conseguir unos niveles óptimos de igualdad y equidad de género en nuestra organización y en nuestra sociedad, a partir del 7º Congreso Confederal nos pusimos manos a la obra para poner en marcha y hacer avanzar los principales compromisos y objetivos que nos marcaban los acuerdos congresuales. Partíamos de la aprobación del primer Plan de Igualdad de CC.OO., adoptado por los máximos órganos de dirección confederal, Ejecutiva, Consejo y Congreso, y que tuvo su correlato en la adopción y adaptación del Plan de Igualdad por la práctica totalidad de las organizaciones confederadas de CC.OO., Federaciones estatales y Confederaciones de nacionalidad o Uniones Sindicales Regionales e Insulares.

Conseguir la presencia de mujeres en los órganos de dirección y representación de forma equivalente a su nivel de afiliación en cada organización y estructura de CC.OO., nos llevó, primero a hacer un exhaustivo seguimiento de los resultados de los procesos congresuales realizados en el año 2000 y años más tarde, a adaptar las normas congresuales para el 8º Congreso Confederal a los cambios estatutarios aprobados en el 7º Congreso. Los avances en la participación en los congresos y en los órganos de dirección elegidos han sido notorios aunque aún insuficientes en bastantes organizaciones y estructuras.

Desarrollar la perspectiva de género en los análisis, en las propuestas, en las actuaciones de CC.OO. en todos los frentes, incorporando a la agenda sindical, como objetivo preferente, el impulso de la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral y social, ha sido otro de los aspectos centrales de nuestro trabajo que ha visto su plasmación y algunos frutos relevantes en las mesas de diálogo social, en la negociación colectiva y en la toma de posición de CC.OO. sobre el gravísimo problema de la violencia contra las mujeres en el ámbito familiar.

La integración de la perspectiva de género, aspecto central para hacer de CC.OO. una organización donde las mujeres se reconozcan en su especificidad, surge como una prioridad sindical en la 1ª Conferencia de Hombres y Mujeres, obtiene sus primeros frutos significativos en el periodo de 1996 a 2000, y avanza y consolida entre 2000 y 2004. Cada periodo congresual aporta avances, no exentos de dificultades internas y externas que hay que sortear, apoyándose en las obligaciones congresuales contraídas y en la colaboración y cooperación entre Secretarías y entre organizaciones y estructuras sindicales de diferentes ámbitos.

Durante el período del 7º al 8º Congreso se amplió la colaboración con tras Secretarías Confederales para avanzar en la inclusión de la perspectiva de género en la actividad sindical de CC.OO., especialmente en torno a la negociación colectiva, el empleo, la salud laboral y la formación sindical.

Esto tuvo también una importante repercusión externa, de la que son un claro exponente los Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva y su influencia en los contenidos de los convenios y acuerdos colectivos dirigidos a fomentar la igualdad de trato y oportunidades.

La visibilización de las mujeres y el reconocimiento de su aportación en la lucha por las libertades democráticas, en la mejora de las condiciones de vida y trabajo y en la creación y consolidación de Comisiones Obreras, es otro frente de trabajo intensamente abordado durante el periodo que llevé la SCM, siguiendo los pasos de algunas actuaciones realizadas en periodos anteriores pero contando con mayores medios y con más complicidades, aunque teniendo que azuzar, en bastantes ocasiones, la "mala conciencia" de una organización que sigue escribiendo sobre su historia, la mayoría de las veces, con sesgo de género, y homenaja con frecuencia a sus hombres "relevantes" y en escasas ocasiones a sus mujeres "relevantes".

El ejemplo más decepcionante, los actos conmemorativos del 25 aniversario de CC.OO. que, salvo honrosas excepciones, fueron una importante celebración que muchas mujeres sindicalistas y yo no pudimos celebrar como nos hubiera gustado, sin el regusto amargo del agravio por la ausencia de mujeres y del reconocimiento de su aportación. Por el contrario, diversas actividades realizadas con posterioridad son ejemplo de un mayor

interés de la organización en esta materia. La actividad más gratificante que impulsé y en la que me impliqué personalmente fue la preparación y organización de la exposición fotográfica “¿Invisibles? Mujeres, trabajo y sindicalismo (1939-2000)” que se inauguró en el 8º Congreso Confederal y que ya ha recorrido bastantes lugares de nuestro país. Esta exposición se enmarcó en un trabajo de investigación histórica, realizado por un equipo de historiadoras e historiadores. En ambas tareas fue determinante el papel jugado por la Fundación 1º de Mayo, de la C.S. de CC.OO., Fundación que ha llevado a cabo nuevas actividades e investigaciones centradas en las mujeres o que incluyen un análisis de género bien reconocible.

En un balance objetivo y riguroso no puede faltar el reconocer que no todo ha sido un camino de rosas, aunque haya sido más liviano que el que vivieron mis antecesoras en el cargo. Reconociendo que puedo hacer un balance globalmente positivo y que la organización así lo ha manifestado, también es cierto que algunos de los objetivos que nos planteamos avanzaron de forma irregular e insatisfactoria. Si hay un reproche que puedo hacer a la organización en su conjunto y a algunos responsables sindicales en particular, es el doble rasero con que se abordan, salvo en algunas ocasiones excepcionales, los actos de violencia de género realizados por afiliados o responsables sindicales de CC.OO. La claridad del discurso y la denuncia sindical cuando los actos de violencia se producen por personas ajenas a la organización, contrasta con el recelo, la pasividad, el ocultismo más que la confidencialidad, cuando no la inhibición, si se trata de personas afiliadas a nuestra organización. Hemos dado pasos importantes para corregir estas situaciones, adoptando definiciones, criterios y procedimientos en los Estatutos confederales y en su reglamento de aplicación, pero sigue fallando la decisión política cuando nos situamos ante el problema concreto. No es que no se haya actuado ante las denuncias concretas, pero la mayoría de las actuaciones podían haber sido más claras y coherentes y ha habido algunas francamente deplorables, en el procedimiento o en el resultado.

La revista *Trabajadora*, publicación de la SCM, que cuenta con una larga y fructífera trayectoria, fue reconocida en el 7º Congreso Confederal como órgano de expresión de las políticas de género de CC.OO. Afortunada decisión congresual que nos ayudó, en los meses posteriores al 7º Congreso Confederal, a soslayar el intento de reducirla a una

mera “sección” de una publicación general de la Confederación, proyecto de la Secretaría de Comunicación del momento cuya puesta en marcha no fue aprobada por la Dirección confederal.

Contamos con medios humanos y económicos suficientes para hacer una publicación bastante aceptable en contenidos, diseño y número de ejemplares. Más allá del inconveniente que supuso en los primeros meses de llegar a la SCM el tener que afrontar la imprevista sustitución de la persona que dirigía y realizaba la revista, *Trabajadora* siempre ha contado con la aportación de un nutrido número de personas, la mayoría SM de las organizaciones confederadas, pero también personas con otras responsabilidades en la organización y bastantes colaboraciones voluntarias de personas ajenas a CC.OO., lo que nos ha llevado casi siempre a la disyuntiva de qué noticia o colaboración dejar fuera, porque el espacio disponible no permitía recoger todas las informaciones de interés que habíamos recopilado.

En el período 2000 a 2004, el Consejo de Redacción y las colaboraciones se abrieron a personas de otras Secretarías confederales, con la intención de reforzar más el carácter de publicación confederal que había sido reconocido por el Congreso. El hecho de no considerar operativo un Consejo de Redacción muy amplio hizo que la opción adoptada fuera en detrimento de la participación de las organizaciones confederadas, si bien esta participación se contemplaba a través de la colaboración en la redacción de artículos y por supuesto, con el reflejo de las actividades que desarrollaban las organizaciones. No obstante y por diversos motivos, el funcionamiento del Consejo de Redacción tuvo deficiencias y dificultades para reunirse al completo, aunque no creo que éste fuera el mayor de los problemas que tuvo *Trabajadora* en estos años.

El objetivo de mantener y reforzar el equilibrio en el tratamiento de temas de marcado carácter sindical y de temas de interés social más general, siempre desde una perspectiva de género y un enfoque feminista, creo que fue suficientemente conseguido, y si no se abordaron más temas, de uno u otro carácter, hay que achacarlo a una deficiencia o falta de visión de la dirección política de la revista, sólo a mí imputable, y sin lugar a dudas a la falta de espacio en la revista. En varias ocasiones nos planteamos la necesidad de ampliar el número de páginas pero no llegamos

a tomar la decisión por razones económicas y de garantías de realización en los plazos exigibles. Además, siempre tuve la intención de poder realizar una edición digital de *Trabajadora*, como boletín mensual destinado a las noticias de actualidad y a informaciones de interés, proyecto que de haber sido capaz de poner en marcha habría liberado espacio en *Trabajadora* sin necesidad de ampliar sus páginas.

Con el equipo técnico y el Consejo de Redacción abordamos, al finalizar el año 2000, una amplia reforma de la revista, cambiando el tamaño, número de páginas, diseño, producción en color, secciones, número de ejemplares y número de ediciones al año, entre los cambios más visibles. En la etapa anterior, *Trabajadora* ya contaba con un nivel de aceptación bastante elevado entre la mayoría de las personas que la recibían, dentro y fuera de la organización. Con los cambios introducidos, la percepción positiva mejoró aún más, ésa es mi opinión y la de muchas de las personas de CC.OO. y ajenas que así nos lo hicieron saber. Esta opinión no implica desconocimiento de otras opiniones críticas con la estética o con algunos contenidos de la revista, opiniones que además puedo compartir en parte, porque los fallos existieron y la revista, desde la línea editorial hasta las secciones más livianas puede ser mejorable y modificable.

El incremento en el número de solicitudes de ejemplares podría ser un indicador de la aceptación de *Trabajadora* pero posiblemente también refleje el buen trabajo de extensión divulgativa que se realizó desde la SCM y desde muchas otras Secretarías y estructuras de CC.OO. Hicimos llegar *Trabajadora* a un amplísimo número de asociaciones, organizaciones, instituciones, medios de comunicación, bibliotecas, centros de investigación, y personas involucradas en la defensa de los derechos de las mujeres. También se puede acceder a *Trabajadora* a través de páginas web de organizaciones y entidades ajenas a CC.OO. que la incluyen como publicación de interés. Además, hicimos un gran hincapié en ampliar y mejorar la distribución en el interior de nuestra organización, distribución deficiente hasta el momento, no tanto por el número de ejemplares distribuidos sino por los criterios y procedimientos de distribución que se habían ido construyendo de forma voluntarista a lo largo de los años y que necesitaban actualizarse y homogenizarse en la medida de lo posible para reforzar el compromiso de todas las organizaciones confederadas. Tras varios intentos de adoptar criterios compartidos

por el conjunto de las organizaciones, en el tramo final del mandato congresual se logró conformar una propuesta que quedó pendiente de aprobación y puesta en marcha para el mandato siguiente.

Trabajadora en la actualidad sigue siendo un referente esencial de las políticas de género en CC.OO. y tengo en bastante aprecio la continuidad y mejora de la publicación que ahora dirige la actual responsable de la SCM, Carmen Bravo. Por ambos motivos, como seguidora de la revista y desde la posición privilegiada que me da el participar en su Consejo de Redacción, me permito opinar sobre algunos aspectos en relación a *Trabajadora*. Por un lado, creo que puede haber llegado el momento de plantearse la ampliación del número de páginas, con el objetivo de dar más espacio a las actividades de las organizaciones confederadas, y a las informaciones y análisis de interés sindical y social. Pero este objetivo requiere sobre todo conseguir más agilidad en la redacción de los artículos y en la elaboración de la revista, para lo que es imprescindible ampliar las colaboraciones y reforzar la coordinación y cooperación entre todas las personas que conforman el Consejo de Redacción. Por otro lado, creo que la participación en el Consejo de Redacción por parte de personas de otras Secretarías confederadas y de las SM de las organizaciones confederadas debería realizarse de forma dinámica, no estática, es decir, contemplando la rotación por periodos de duración media (por ejemplo, cada dos años) para fomentar la implicación directa de un mayor número de personas y organizaciones. Aún sin estos cambios, *Trabajadora* debe seguir ampliando su divulgación y avanzando en los niveles de interés y aceptación dentro y fuera de CC.OO. Y tengo la percepción de que este objetivo se habrá cumplido al finalizar el actual mandato congresual.

CARMEN BRAVO SUESKUN

Secretaria Confederal de la Mujer de CC.OO., 2004-actualidad
Mandato 8º Congreso Confederal de CC.OO.

Desde la perspectiva que hoy tenemos, podría decirse que he sido una activista, ya que he participado en el movimiento feminista, sindical (antes lo definíamos como “obrero”), vecinal, político, estudiantil, etcétera. Esto visto así, podría parecer que no hacía otra cosa, pero no es

cierto; también trabajaba y además estudiaba, lo que ocurre es que en ese momento de la historia de este país –años setenta y ochenta– las movilizaciones y la participación en diferentes asociaciones o partidos era frecuente entre las personas jóvenes que estábamos organizadas en la clandestinidad. Esas mujeres y hombres, jóvenes en su mayoría, participábamos en todos los frentes de oposición al régimen de Franco y como decíamos, “luchábamos por las libertades, la democracia, contra la dictadura y la opresión”. Además de este factor y condicionante histórico, vivir en una ciudad pequeña como Pamplona, nos permitía poder estar presentes en muchos frentes a la vez, también.

El aprendizaje del euskera y la consigna de “Nafarroa, Euskadi da” ocuparon buena parte de nuestro tiempo y riesgo. Pero quizá lo que más ilusión nos producía era “pasar al otro lado” (Francia) a comprar libros y ver películas.

La militancia en el Partido del Trabajo de España (PTE) marcó mi trayectoria en el movimiento feminista, ya que fue éste un partido pionero en debatir en torno a la doble militancia y la liberación de la mujer. Otras mujeres, y yo misma, pronto organizamos una asociación de mujeres muy plural (amas de casa, profesionales, artistas, paradas, etcétera), para luego convertirse en la Asociación Democrática de Mujeres (ADM). En mi ciudad los temas de violencia, agresiones, aborto, divorcio o educación sexual ocuparon un espacio importante entre las demandas del feminismo. Se formó un movimiento feminista muy potente, que trajo aparejado en mi partido y en otros, los debates sobre la convivencia del movimiento obrero y oposición al régimen de Franco, y el movimiento feminista. Fue el inicio de las políticas por los derechos de las mujeres y su liberación.

En el ámbito sindical, también fue temprana mi participación. Fui elegida Enlace Sindical en el año 1971 y al año siguiente formé parte en la organización de la primera huelga que se le hizo a la Diputación Foral de Navarra en el Hospital Provincial. El grupo que organizamos esta huelga fue el embrión de las Comisiones Obreras de Sanidad en Navarra, aunque las protagonistas no lo percibíamos como tal en ese momento. Como resultado de esa huelga logramos bastantes mejoras, pero después la represión y la persecución fueron muy fuertes, también el chantaje, por lo que decidí marcharme al otro hospital de mi ciudad.

Oposité y conseguí una plaza, a partir de ese momento mi actividad sindical fue muy importante en el seno de las Comisiones.

Como delegada sindical del entonces conocido y detestado “vertical”, formé parte del Consejo de Trabajadores de Navarra junto a otra mujer, compañera de Sanidad y militante también de las Comisiones Obreras, éramos las dos únicas mujeres entre todos los hombres, más tarde se incorporaron otras dos y nos parecía un montón estar cuatro mujeres entre más de sesenta hombres.

Más tarde dejé de militar en CC.OO. para organizar y constituir la Confederación Sindical Unitaria de Trabajadores (CSUT). En aquel momento creía que se traicionaría a la clase obrera si firmábamos los Pactos de la Moncloa. El tiempo pronto me demostró que estaba equivocada, al comprobar cómo los trabajadores seguían militando en CC.OO. porque entendían que era ése y no otro, el sindicato que mejor representaba y defendía sus intereses. Poco más tarde yo también volvería a Comisiones Obreras, formando parte de nuevo del sindicato que yo misma había ayudado a construir.

Después de más de un cuarto de siglo, vemos cómo hoy las discriminaciones por razón de sexo son las mismas, en origen, que aquellas que veníamos denunciando y combatiendo desde hace tanto tiempo: la salarial; la de representación y participación en toda la organización social, política y económica; la violencia contra las mujeres; la segregación ocupacional, etcétera. Todas tienen su origen en una sociedad sustentada por un modelo patriarcal cuyo fin es el dominio del poder y la exclusión en el acceso del mismo a las mujeres, mediante la discriminación y la doble explotación de clase y género. En fin... ¡avanzamos, pero tan despacio!

¿Cómo explicar si no que el empleo que más crece en nuestro país –además del sector de la construcción eminentemente masculino– es el que está relacionado con el tradicional cuidado y atención a las personas? En los últimos años el empleo crece más entre las mujeres, pero crece bajo unas características que tienen mucho que ver con una sociedad patriarcal; crece el empleo femenino en el trabajo doméstico, en la hostelería, la limpieza, la atención a domicilio, el comercio y grandes almacenes y en las ya clásicas actividades de enseñanza y sanidad.

Entonces, ¿cuáles son las diferencias para las trabajadoras que ocupan hoy estos empleos, con relación a los que teníamos treinta años atrás? Pues varias e importantes: el desarrollo normativo y los acuerdos entre gobierno, sindicatos y empresarios con medidas en torno a la conciliación familiar y laboral, la prevención de riesgos laborales, la protección del embarazo y la maternidad, las medidas contra la violencia de género y por la igualdad de oportunidades y no discriminación, etcétera. Además, hay una diferencia muy destacable entre aquellas mujeres y las de hoy, y es que representan en sí mismas un importante valor por su formación y conocimientos, que sin embargo son desaprovechados sistemáticamente; las mujeres son relegadas a un tipo de empleo en sectores de la economía con menor valor añadido, ocupan los puestos de trabajo de menor cualificación y retribución, y en la actividad económica productiva y de servicios con menor I+D+i y mayores tasas de mano de obra intensiva.

También existe otro factor inexistente en las décadas de los setenta y ochenta: la incorporación de mujeres extranjeras a nuestro mercado de trabajo. Factor que hemos de conocer bien para poder actuar y evitar que se convierta en una nueva causa de desigualdad para el conjunto de trabajadoras.

Pero, además, la temporalidad, la segregación vertical y horizontal, el paro, las condiciones laborales, el acoso y el acoso sexual siguen estando muy presentes. En definitiva la falta de igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres es una realidad muy evidente hoy en España, por eso desde CC.OO. venimos demandando con fuerza medidas que permitan avanzar mediante la negociación colectiva con Planes y Medidas de Igualdad para que estos factores de desigualdad vayan desapareciendo de nuestro mercado de trabajo.

Hace cerca de tres años fui elegida representante confederal responsable de la Secretaría Confederal de la Mujer (SCM). Mi elección y nombramiento en la Comisión Ejecutiva Confederal en el 8º Congreso Confederal no vino precedida, como era práctica habitual en CC.OO., de una propuesta hecha desde el entorno de las Secretarías de la Mujer (SM). Quizá motivado porque la SCM del anterior mandato, estuvo marcada por una crisis de continuidad, y esto, pudo condicionar que no surgiese una alternativa consensuada en ese ámbito. Fuera como fuere, lo cierto es que

bastó una llamada del Secretario General de la Confederación Sindical de CC.OO., José María Fidalgo, para que me incorporara a su candidatura. Me pareció una oportunidad fantástica poder desempeñar esta responsabilidad en la dirección confederal y un gran reconocimiento a mi trayectoria sindical y feminista y a las organizaciones a las que pertenezco, la Federación de Sanidad y la Unión Sindical de Navarra, que han demostrado con generosidad su apoyo y solidaridad con la Confederación y conmigo. No lo dudé y acepté, a sabiendas de que mi incorporación no sería fácil, pero asumí mi responsabilidad con decisión, moderación, precaución, reflexión, buenos consejos y un importantísimo apoyo de las personas que considero, son las que comparten mis ilusiones y proyectos, con absoluta franqueza y sinceridad.

La receptividad por parte de la dirección confederal a las propuestas de acciones para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres está muy asumida, porque son preceptos congresuales, de carácter formal.

Las principales medidas para la igualdad de género, en el ámbito sindical interno, que se han ido adoptando a lo largo de la historia de CC.OO. han tenido como resultado la representación proporcional a la afiliación, de mujeres y hombres, en sus órganos de dirección en el 8º Congreso Confederal. En todos los congresos de rama y territorio, la participación proporcional de las mujeres es un hecho. Esto no quiere decir, ni mucho menos, que también la participación en las diferentes Secretarías sea proporcional al porcentaje de mujeres de las ejecutivas. El peso político de las mujeres en las Ejecutivas, Consejos y Comités de CC.OO. es muy bajo. Hoy todavía hay muy pocas mujeres desempeñando labores de responsabilidad en las Secretarías de Organización, Acción Sindical, Formación, Comunicación o Empleo, entre otras. Las mujeres de CC.OO. que desempeñamos responsabilidades de Secretarías en las Ejecutivas lo hacemos, mayoritariamente, en las Secretarías de la Mujer, Afiliación, Políticas Sociales o Emigración.

El diseño de las responsabilidades dentro de las Ejecutivas es cometido de las Secretarías Generales. Estas responsabilidades en su inmensa mayoría son ocupadas por varones, por lo que los equipos de dirección responden a un modelo de dominio masculino, muy alejadas todavía de la representación y participación que las mujeres tenemos en la afiliación, más próximo que lejano a la paridad.

No deja de preocuparme que la SCM y sus homónimas, tengamos que estar siempre y permanentemente reivindicando nuestro espacio, nuestra existencia, nuestra igualdad con otras Secretarías. Todas las personas somos elegidas por un mismo congreso y designadas por una misma Secretaría General, para el desempeño práctico de nuestras tareas, que forman parte del conjunto de la acción sindical y la organizativa.

El sistema es democrático e igualitario, sin embargo, las mujeres de CC.OO. después de tantos años de práctica democrática, tenemos que seguir vindicando nuestra presencia, debido a que para muchos compañeros nuestros seguimos siendo invisibles. La invisibilidad de las mujeres y su acción, es el factor más identitario del machismo, es también signo y señal de lo poco avanzadas que están las prácticas en la aplicación de la transversalidad de género. Queda mucho por hacer en CC.OO. para dejar de ser invisibles, a pesar de representar el 36% de la afiliación del sindicato más mayoritario de España.

En este mandato se viene consolidando un cambio, al menos una tendencia, que ya apareció en el anterior y es: el desempeño de dos o más responsabilidades a la vez, por parte de las compañeras que ya estaban desempeñando labores en las SM. Soy muy crítica con esta práctica, porque no responde a una planificación de concentración de actividades en función de su mejor desempeño o eficacia; más bien lo contrario. En todo caso, da la impresión de que se trata simplemente de la acumulación de tareas que inexplicablemente recaen sobre las mujeres.

Mi desacuerdo con estas prácticas es debido, entre otras razones, a que las considero perversas. Sin lugar a dudas desvalorizan la acción sindical en cada una de sus tareas, todas ellas muy importantes; pero sobre todo porque no dan valor a las actividades de las SM y a la necesidad de desarrollar y aplicar de manera íntegra las tareas programáticas aprobadas en nuestros congresos, para promover la igualdad de oportunidades y luchar contra la discriminación por razón de género.

Desde mi punto de vista es la peor de las estrategias, aquella que por la vía de los hechos consumados pueda llevar a la conclusión de que no son necesarias las SM. En el próximo Congreso Confederal será necesario analizar estas prácticas, que lejos de impulsar la acción sindical a favor de la igualdad de oportunidades y contra la discriminación, lo que resulta es un mal uso de nuestras capacidades, e ir en contra de impul-

sar medidas a favor de la igualdad por la vía de limitar el desarrollo y aplicación de nuestros objetivos. Me parece una mala práctica y una desvalorización de las SM, por lo que no podemos ignorar el impacto negativo de género que contienen.

La SCM siempre es muy observada y muy cuestionada. Esto me ayuda a reflexionar mucho sobre las decisiones que debo adoptar, yo también procuro observar con atención; sin embargo, estas situaciones no se producen cuando la responsabilidad, sea cual sea, la desempeñan los hombres. Las mujeres tenemos este plus; yo lo considero así, es una oportunidad tener que responder sistemáticamente a una observación permanente. Aunque considero que sería mejor responder a un análisis más objetivo, de cómo desarrollamos mujeres y hombres los proyectos asignados para alcanzar los objetivos propuestos, en una evaluación rigurosa y libre de estereotipos sexistas.

No es el momento de hacer el balance de este mandato, pero puedo decir que llevamos un buen ritmo en el cumplimiento del plan de trabajo, según el Plan de Acción que aprobamos en el último Congreso: incrementar la afiliación –hoy estamos más cerca de la proporcionalidad que hace tres años y seguimos creciendo–, elaborar planes de acción positiva para la incorporación de mujeres en las elecciones sindicales, formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres, incremento y estabilidad de las SM en el conjunto de la organización y su participación en la planificación y desarrollo de la negociación colectiva y la concertación social desde la transversalidad que marca todo el Plan de Acción e impulsar decididamente la publicación de *Trabajadora* y su difusión.

Hemos adaptado el reglamento interno del sindicato, modificando el apartado de sanciones para combatir el acoso sexual y así impedir que los acosadores puedan evitar ser sancionados en el sindicato cuando hayan cometido esta acción de discriminación contra las mujeres.

Desde la SCM promovemos, como siempre se ha hecho, la investigación, para conocer mejor la realidad social y laboral de las mujeres, cada vez más cambiante. También participamos en los debates tanto internos como externos en torno a las diferentes situaciones a las que se enfrentan las mujeres en el mercado de trabajo y en el sindicato, situaciones en torno a la igualdad de oportunidades para el desempeño de

responsabilidades en nuestra organización, la compatibilidad de la vida personal, familiar y sindical, etcétera.

Cada vez es más necesario ahondar en el conocimiento de las nuevas realidades y cambios que se producen en la sociedad con la importante integración de las mujeres al trabajo remunerado: el incremento de la población emigrante; la emergencia de empleos de servicios prácticamente desregularizados, sobre todo de cuidados a personas y de empleo en el ámbito doméstico; la persistencia del trabajo en la economía sumergida; el incremento singular en nuestro país de mujeres que ejercen la prostitución como medio de vida, en unos casos por la falta de expectativas de conseguir otros empleos mejores, en otros como resultado del tráfico de personas con fines de explotación sexual.

Sí que me gustaría, en todo caso, destacar en este ecuador de mi mandato, la participación de esta Secretaría en el Diálogo Social que ha tenido como resultado la aportación de importantes medidas que proponíamos desde CC.OO. para la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, incorporándolas a la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. Es importante resaltar el esfuerzo que hemos hecho para que la Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género se conozcan en los centros de trabajo y se incorporaren sus medidas a los convenios colectivos.

El importante número de acciones en formación sindical para que los planes de igualdad y la acción positiva estén presentes en la negociación colectiva significa un gran esfuerzo y preocupación para la SCM. Los *Encuentros de Mujeres y Hombres Sindicalistas* que vienen desarrollándose en los últimos años tienen el objetivo fundamental de incorporar a nuestra práctica sindical el máximo conocimiento en materia de igualdad y no discriminación en el ámbito laboral. Con el objeto de aumentar la utilidad y la transversalidad de estos cursos, se cuenta con la participación de otras Secretarías y con los sindicalistas que habitualmente participan en la negociación de los convenios colectivos. Nos parece la estrategia más adecuada para lograr el objetivo perseguido, sin embargo, la realidad nos demuestra que la incorporación de los hombres del sindicato a este compromiso es muy deficiente. Es evidente que sin la concurrencia de los hombres de CC.OO., su acuerdo y su compromiso, no avanzaremos sig-

nificativamente en la negociación de los planes de igualdad en las empresas. Esta situación, vieja conocida en nuestro sindicato, no ha desanimado nunca a las Secretarías de la Mujer, tampoco lo hace ahora; más bien al contrario, no cejaremos en el empeño de incorporar a nuestros compañeros a la tarea común de Mujeres y Hombres Sindicalistas en alcanzar la igualdad y eliminar la discriminación por razón de sexo.

También hemos desarrollado cursos de formación para generar estímulos entre las delegadas sindicales en su labor de representantes legales de las trabajadoras y trabajadores, y además, dotarles de más conocimientos que les ayuden a incorporar a más compañeras a las elecciones sindicales. Y hemos acompañado a esta formación con una serie de medidas de acción positiva para que la incorporación de las mujeres a las candidaturas de CC.OO. tengan más garantías de ser elegidas, al ocupar los primeros puestos de las listas electorales.

En mi corto espacio de tiempo al frente de la SCM he dedicado muchísimas horas y preocupaciones a *Trabajadora*. He solicitado la colaboración de muchas personas, he consultado muchísimas dudas y he pedido asesoramiento para poder mejorar la revista; en todos los casos he recibido respuestas muy valiosas y siempre el ánimo y la colaboración desinteresada de muchas compañeras y algunos compañeros para continuar con la labor de publicar la revista con los índices de calidad que hoy tiene.

Trabajadora siempre me ha parecido una buena publicación de CC.OO. porque hace honor al saber teórico, de debate y de denuncia del sindicato. *Trabajadora* es la revista insignia de las políticas de género, tanto desde la vertiente sindical, como feminista, política o social. Por todo ello, quizá, lo que más me sorprendió cuando conocí su realización, es que prácticamente se consigue desde la gratuidad y la entrega desinteresada de muchas personas en la elaboración de artículos, investigación, entrevistas, debates, análisis de obras y estudios, propuestas de actividades y participación en infinidad de foros. Ninguna de sus secciones tiene un coste económico añadido, en su mayoría son aportaciones gratuitas, siendo su principal valor la cooperación y solidaridad con los principios de la revista, quizá sea ésta una buena imagen, de cómo las mujeres tejemos redes para hacer posible la divulgación de la lucha por la igualdad entre mujeres y hombres.

La composición temática de la revista la realiza el Consejo de Redacción, que en estos años ha tenido algún cambio en su composición y que probablemente los siga teniendo por medio de las evaluaciones que anualmente se realizan. En él participan personas del conjunto de las secretarías y federaciones con diferentes responsabilidades y actividades en el sindicato. Cada una de las personas del Consejo realiza la parte que se le encomienda y todas son coordinadas por la persona que realiza el trabajo técnico. El funcionamiento es bueno, en algunos casos excelente, y siempre de calidad; máxime si tenemos en cuenta que la asunción de esta responsabilidad es voluntaria y se suma al desempeño de las funciones que cada persona ya tiene en el sindicato.

La financiación de la publicación, se aborda desde la subvención que anualmente nos concede el MTAS a través del Instituto de la Mujer y la asignación presupuestaria de la SCM para su edición y distribución. Aportación ésta cada vez mayor, debido a la mejora que venimos realizando para que la revista llegue a sus destinatarias y destinatarios de forma personalizada, bien sea por correo postal, o informatizada. En general los recursos para su elaboración son suficientes, teniendo en cuenta que las aportaciones de autora o autor no conllevan costes.

Lo más sorprendente en cuanto a destinar recursos, viene de su distribución en los ámbitos federativos y territoriales. En muchas ejecutivas existe la idea de que para distribuir *Trabajadora* entre el conjunto de afiliadas y afiliados las SM han de conseguir subvenciones como si de una ONG se tratara. En muchas direcciones del sindicato no se tiene a *Trabajadora* como una revista confederal a la que el 8º Congreso Confederal mandató su distribución y apoyo. Ésta es la principal dificultad con la que cuenta *Trabajadora*, su desigual trato al ser una revista sindical y de género.

Con estas condiciones y factores se publica trimestralmente *Trabajadora*. La revista sindical y de género de CC.OO. tiene una buena valoración en los ámbitos culturales, sociales y de comunicación y, a veces, no tiene ninguna valoración en el interno del sindicato porque muchas personas no la conocen.

Esto no quiere decir que no sea valorada positivamente en CC.OO., sobre todo por aquellas personas que tienen interés en defender la igualdad entre hombres y mujeres también dentro del sindicato y es una

publicación muy estimada por las personas expertas en publicaciones y divulgación de las políticas del sindicato.

Desde la SCM se ha realizado un importante esfuerzo para que su distribución mejore en términos cuantitativos y cualitativos. Con la colaboración de compañeras de las SM hemos adaptado un sistema de distribución que permite aumentar considerablemente el número de delegadas sindicales que la reciben individualmente en formato papel. La distribución vía informática alcanza al conjunto de sindicalistas que están en las direcciones federales y territoriales y además tiene acceso directo a la misma desde la página web de CC.OO. Este nuevo sistema nos permite hacer evaluaciones dinámicas, cada nuevo número, tener actualizada toda la distribución individual y por lotes a las organizaciones y marcarnos el objetivo de superar los porcentajes actuales.

Es altamente positiva la edad de la revista, el número de publicaciones, su continuidad y permanencia sin interrupciones, a pesar de estar rodeada de incomprendiones a lo largo de su vida. Todos estos factores nos dicen que *Trabajadora* sigue siendo demandada por su calidad en la difusión de debates, análisis, informes, entrevistas, actividades todo ello en torno a la acción sindical, las políticas de igualdad, el feminismo y todo aquello que tenga como protagonista el objetivo de alcanzar una sociedad libre de discriminación y desigualdades por razón de género.

Mi valoración personal es positiva. No pueden, sin embargo, abstraerme en mi análisis del conocimiento que tengo, las condiciones en las que se realiza desde su inicio, siempre con dificultades, aunque éstas sean cambiantes, y esto, le da un valor añadido a *Trabajadora*.

Considero que es una revista que se ha adaptado bien a los cambios sindicales, sociales, culturales y de todo tipo, fundamentalmente en los que se encuentran inmersas las mujeres. Por ello, creo que quienes han tenido el honor de dirigirla a lo largo de su historia han estado muy pegadas a la realidad y han sabido percibir y gobernar los cambios con sentido de responsabilidad.

En general, entiendo que *Trabajadora* recoge bien los mensajes para que puedan ser leídos desde la perspectiva sindical, feminista, cultural, legislativa, etcétera. Mi principal observación sería que *Trabajadora* ha de saber

TRABAJADORA. TRES DÉCADAS DE ACCIÓN SINDICAL POR LA IGUALDAD DE GÉNERO (1977-2007)

superar las dificultades que encuentre en su camino, como siempre lo ha hecho, para seguir siendo la revista de la Confederación de Comisiones Obreras, que nos presenta análisis, debates y experiencias desde la perspectiva de género en el ámbito sindical y en el feminista. En este sentido, animo a *Trabajadora* para que lo haga, quizá ya lo está haciendo al mostrarse en todas sus páginas de sus cien primeras publicaciones y enseñarnos así los aciertos y los errores que se han producido a lo largo de las tres décadas de historia de las Secretarías de la Mujer de CC.OO. a favor de la igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres.

La presentación de esta importante obra de *Trabajadora* no hubiese sido posible sin la decidida apuesta de la Fundación 1º de Mayo para desarrollar y publicar esta investigación y hacer visible una parte muy importante de la historia de las trabajadoras, las sindicalistas y las feministas de nuestro país y su infatigable lucha por la igualdad y no discriminación por razón de género.

2.4.2. COLABORADORAS PRINCIPALES DE *Trabajadora*

Mª LUISA SAN JOSÉ PÉREZ

Colaboradora principal
Trabajadora, I época (1984-1988)

El nacimiento de la revista *Trabajadora* surge por la necesidad de dotar a la estructura de las Secretarías de la Mujer (SM) de CC.OO. de un vínculo estable de comunicación que permitiera el desarrollo de las iniciativas y los debates que mantenían tanto con el movimiento de mujeres como con la dirección sindical.

Además posibilitaba dirigirse directamente a las afiliadas para consolidar las propias Secretarías y extender su implantación, incrementando la influencia de las posiciones feministas dentro del sindicato. La revista era un instrumento útil para aquellas afiliadas con posiciones feministas, pero aisladas en su Sección sindical u organización.

Dado que una de las actividades principales para el desarrollo de estos objetivos era la coordinación estatal de las distintas estructuras, hacía falta un vínculo más permanente y que permitiera reflexiones un poco

más amplias que las llevadas a cabo en las reuniones estatales de coordinación, habitualmente de un único día.

Esta necesidad evidente tuvo su concreción con el conocimiento de la revista "femenina" de la CGT francesa, lo que nos animó a adoptar una iniciativa similar aunque mucho menos ambiciosa y claramente feminista. En aquella época la revista de la CGT francesa era un periódico en papel couché y color, con una redacción completa, nuestra iniciativa era mucho más modesta y con una orientación radicalmente diferente. El diseño de la revista y el logo estuvo a cargo de una compañera de CC.OO., diseñadora de Diario 16, Carmen Nieva. Los contenidos, los preparábamos prácticamente entre Teresa Nevado y yo, además de pedir el apoyo, con artículos concretos, al resto de las mujeres de las distintas Secretarías, María Jesús Vilches, Josefa Pérez-Grueso, Nuria Casals, etc. Mi trabajo consistía en idear los temas, buscar quién los hiciera o hacerlo yo misma, y adaptar los textos al espacio elegido.

Además con la persona que hacía la producción, resolvía todos los problemas y revisaba las pruebas, como puede imaginarse un trabajo muy completo... Esta reducida participación es la razón principal por la que los artículos aparecen sin firma durante la primera época.

Creo que empezamos con 10.000 ejemplares, de cuatro páginas, y cuando conseguimos incluirla en el presupuesto anual hacíamos 25.000 y, a veces, ocho páginas. Eran unos medios verdaderamente modestos, pero permitieron centralizar algunas campañas importantes sobre las elecciones sindicales, la negociación colectiva, la incorporación del derecho al aborto y la participación en el 8 de Marzo, consolidando y visibilizando la existencia de las Secretarías tanto ante la dirección sindical como ante el movimiento feminista.

Los ejemplares se distribuían entre las Federaciones y Organizaciones con SM y eran ellas las que los utilizaban de la manera que consideraban más oportuna. Así que su distribución no era general, llegaba donde había mujeres interesadas para apoyarlas en su trabajo y darle un respaldo "confederal". Excepto en ocasiones como las elecciones sindicales, donde hacíamos un esfuerzo por estar presentes en todas las organizaciones y provincias.

La revista *Trabajadora* se transformó en la voz de las SM y en el reflejo de su trabajo, se informaba de las luchas y reivindicaciones de las mujeres que nos llegaban y éstas se extendían en muchos casos a otros lugares con situaciones parecidas.

En ocasiones, esta información no aparecía en ningún otro medio informativo del sindicato o público y, cuando aparecía, no siempre se recogían los aspectos más importantes para las mujeres que nosotras sin embargo resaltábamos.

Para el sindicato, la revista pasaba bastante inadvertida, excepto en alguna ocasión (pruebas de acceso para las mujeres en Hunosa, Convenio del Calzado, aborto) en la que la posición de las mujeres no coincidía con la de la dirección sindical y, desde la revista, se las respaldaba con el apoyo de la Secretaría confederal y el consiguiente “debate” interno.

Sucedía algo parecido cuando se lanzaban campañas específicas hacia las trabajadoras con ocasión de las elecciones sindicales, en estos casos, a veces surgían roces por considerar que dirigirse específicamente a las mujeres era “dividir” el sindicato.

Fuera del ámbito de las SM, el único lugar donde era un poco conocida la revista era en el movimiento feminista. En alguna ocasión se repartía con motivo de algún acto, o especialmente algún número como los del 8 de Marzo.

La revista tenía un diseño en A4, sólo a dos tintas y, en general, contenía un artículo un poco más largo, un editorial y artículos cortos. Su contenido se desarrollaba paralelo a la actividad sindical y siguiendo los ejes habituales: elecciones sindicales, negociación colectiva, congresos del sindicato, pero añadiendo en cada caso la visión de las necesidades y derechos de las mujeres.

Así surgían los temas de impulsar la presencia de mujeres en los comités de empresa, para posteriormente defender su participación en las comisiones negociadoras y en la defensa de las reivindicaciones específicas. En el ámbito del debate interno sindical, el tema era (permanentemente) la necesidad de la existencia de las propias secretarías y su reconocimiento explícito con la inclusión de la responsable en la Comisión Ejecutiva.

Este debate que recorre toda la historia de las Secretarías hizo que final-

mente ante el 4º Congreso Confederal de CC.OO. se lanzara la campaña para conseguir el 25 por 100 de participación de las mujeres en los órganos de dirección.

Tanto el debate durante el período congresual como el resultado (por primera vez la SCM no fue elegida para la Comisión Ejecutiva, aunque posteriormente fue cooptada) fue un fiel reflejo de la trayectoria de las Secretarías en la historia del sindicato: pioneras en la forma y fondo de las reivindicaciones de las mujeres e incomprendidas en un ambiente a menudo hostil, aunque teñido de paternalismo.

Las SM con esta campaña y con el editorial en *Trabajadora* fue la primera organización que planteó en España el reconocimiento de una cuota fija para garantizar la presencia de las mujeres en la dirección de organizaciones mixtas, en la estela de la recién (entonces) elegida presidenta de Noruega y su gobierno paritario. Camino que posteriormente seguirían otras organizaciones hasta alcanzar el actual debate sobre la paridad de los cargos elegidos.

El segundo ámbito de trabajo y apoyo lo encontraban las SM en el movimiento feminista, cuyos temas se mezclaban con toda la naturalidad en el trabajo sindical, aunque variando tanto la importancia como a veces el enfoque, según valoráramos su incidencia con las trabajadoras. Así, el derecho al aborto solíamos emparejarlo con la exigencia del derecho a la maternidad, tantas veces negado por las condiciones de trabajo y las presiones sobre las mujeres para el abandono del mismo cuando decidían tener hijos.

La relación entre las SM y otras organizaciones de mujeres se transformó en una beneficiosa y mutua influencia, que llegó a plasmarse en campañas comunes como la de la Carta de los Derechos de la Mujer Trabajadora, en la que convergíamos todas, popularizando las principales reivindicaciones de las trabajadoras en todos los ámbitos. De esta manera, y tras algunos desencuentros iniciales, las SM pasaron a ser aceptadas de manera natural como integrantes del movimiento feminista, incorporándose al mismo tiempo con sus propias especificidades.

Los ejes fundamentales de la actividad de las Secretarías y de la revista eran:

- La supresión de las discriminaciones concretas que todavía existían.

- La batalla por el reconocimiento de los derechos de las mujeres referentes a la salud productiva y la atención a la familia.
- El aumento de la representación de las mujeres en todos los órganos decisorios.

Como se ve, no muy alejados de los que seguimos tratando en la actualidad.

En el primer apartado, durante esta época se desarrollaron especialmente las luchas por el derecho de las mujeres a trabajar en la minería. Con una importante polémica con la Federación de la Minería por la incorporación de las mujeres de Hunosa, que tenía su otra cruz en otra polémica más sugerente con algunas organizaciones feministas por la defensa del derecho de trabajar en “malas” condiciones.

También fue importante la defensa de la igualdad en el Convenio de Piel y Calzado, aunque en este caso hay que reconocer que la actitud de la dirección del sindicato fue distinta, aceptando a denunciar el Convenio que anteriormente había firmado.

La batalla por incluir derechos de las mujeres en los convenios colectivos como el derecho a la maternidad, plasmado en múltiples reivindicaciones concretas, algunas de ellas reconocidas actualmente, como la ampliación del permiso por maternidad, reconocimientos ginecológicos, permisos para la fecundación in vitro, permisos para la asistencia médica a los hijos (anticipo de los permisos para la atención a los hijos de los convenios actuales).

Desde la perspectiva actual, quizá el mayor cambio asumido por el sindicato fue el reconocimiento de la existencia de la discriminación de las mujeres en el trabajo (y en general en la sociedad), algo que ahora nadie pondría en duda. Sin embargo, este avance se encuentra, en mi opinión, muy lastrado, al no haber entendido que la única forma de avanzar en su desaparición es la organización de las propias mujeres.

La revista *Trabajadora* cumplió el papel de elemento de cohesión de las SM, la estructura que permitió generar este cambio e incorporar a gran número de trabajadoras a la defensa de sus reivindicaciones laborales y específicas como mujeres.

CONCHA HERNÁNDEZ

Directora

Trabajadora, III época (1993-2001)

Mi acercamiento al sindicato se produjo a través de la Secretaría de la Mujer (SM) y de la revista *Trabajadora*. Responde a un sentimiento profundo de contribuir a mejorar la situación de la mujer en el mundo del trabajo. En aquellos años yo trabajaba en las oficinas de una empresa metalúrgica, en un ambiente muy masculino y donde las mujeres estábamos relegadas a los puestos de trabajo tradicionales: esencialmente, secretarías y administrativas. Existía un techo profesional que nos impedía optar a otros trabajos de mayor responsabilidad y, por tanto, mejor remunerados. La conciencia de clase y la conciencia de género terminaron sincronizándose y comencé a canalizar, junto con las mujeres de la empresa, reivindicaciones salariales y de subida de categorías.

Conocí el trabajo que se hacía desde la SM y comencé a trabajar con María Jesús Vilches desde la más estricta militancia y la mayor de las ilusiones. Fue muy gratificante comprobar que existía una organización que entendía y luchaba por la igualdad de oportunidades de las mujeres, y esperanzador encontrar a mujeres con una larga trayectoria sindical y feminista como Ramona Parra, Rita Moreno, M^a Antonia Martínez y la propia María Jesús Vilches. Todas habían alfombrado el camino de facilidades para que las mujeres tuviéramos más oportunidades, dentro y fuera del sindicato.

Cuando empecé a colaborar con *Trabajadora*, la revista era lo más parecido a un "boletín parroquial", característica, por otra parte, bastante común en la mayoría de las publicaciones sindicales. El mundo del diseño no había incidido todavía en este entorno. Primaban los contenidos más que las imágenes. Los artículos eran largos y había ausencia de tratamiento periodístico de la información. Las ilustraciones eran dibujos o fotografías planas de actos sindicales. En cuanto a los medios, todos eran muy limitados. La revista era una más de las actividades de la SM.

Gracias al impulso suministrado por María Jesús Vilches, *Trabajadora* comenzó a adquirir vida propia, separándose por añadidura del resto de las actividades de la Secretaría, convirtiéndose en un medio de comunicación. Sus objetivos eran informar a las mujeres y crear una con-

ciencia sindical y feminista, ligar, en fin, feminismo y sindicalismo, dos conceptos que a muchas mujeres les parecían de difícil conciliación.

A mi modo de ver, *Trabajadora* aportó en este período frescura y riqueza de contenidos a la política de comunicación de CC.OO. En un mundo, tan tradicionalmente masculino, como es el sindical, si no hubiera sido por la existencia de *Trabajadora*, muchos asuntos, los que concernían de manera específica a las mujeres, nunca habrían llegado a los afiliados y a las afiliadas.

Poco a poco, *Trabajadora* se fue haciendo un hueco importante en el mundo de CC.OO. De hecho, creo que no existe, ni ha existido, una publicación semejante en ningún sindicato. Echando la vista atrás, considero que su existencia ha ensanchado el horizonte del sindicato.

Fui colaboradora desde 1988, antes de dirigir la publicación.

Se produjo un cambio total de la maquetación y del tratamiento de la información. La revista se profesionalizó. La nueva maqueta proporcionó una nueva imagen más atractiva, más moderna. En cuanto a los contenidos, se acortó la extensión de los artículos y se aumentó el número de noticias. Y también el de imágenes. Hasta entonces, la revista era una sucesión de informaciones sin ningún tratamiento periodístico. A partir del cambio de maquetación, titulares, entradillas y ladillos empezaron a cobrar importancia; el formato estrella pasó a ser la entrevista y los reportajes y las noticias breves se convirtieron en las principales novedades de la nueva etapa. También, sin duda, la inclusión de un mayor número de noticias culturales con las mujeres como protagonistas.

Se trataba de reivindicar un espacio dentro del sindicato, pero también dentro de la sociedad. El reto era crear modelos, espejos en los que las mujeres pudieran mirarse. Y, con todo ello, crear una conciencia de género entre las lectoras.

Se abrió un espacio de cartas a la directora con la intención de fomentar la participación, además de huir de las tendencias doctrinarias que tradicionalmente habían acompañado a las publicaciones sindicales. Había una pretensión de atraer hacia el sindicato a mujeres no necesariamente ligadas a él.

Con respecto a los obstáculos, señalar cierta incompreensión por parte de algunas personas hacia la existencia de una revista de género dentro del sindicato. Supongo que entendían que las publicaciones sindicales existentes –*Gaceta Sindical, Madrid Sindical o Nuestraprensa*, entre otras– debían atender las cuestiones que concernían a las mujeres, sin que fuera necesaria una publicación específica.

En cuanto a los logros, quiero pensar que *Trabajadora* ha contribuido al hecho de que un número creciente de mujeres hayan tomado conciencia y luchado por sus derechos.

Temas

Los temas prioritarios que se trataban en *Trabajadora* fueron los relativos a las mujeres y su relación con el mundo laboral. La igualdad de oportunidades, la inclusión de acciones positivas en la negociación colectiva, las políticas comunitarias relativas a la conciliación de la vida familiar y la laboral, la igualdad de remuneración, el acceso a los puestos de toma de decisiones, mujeres y poder, la transversalidad de las políticas de género dentro del sindicato, el acoso en el trabajo, etcétera.

Otro tema que ocupó gran número de páginas fue el relativo a la violencia de género.

En cuanto a acontecimientos históricos, habría que destacar la celebración de la IV Conferencia Mundial sobre las Mujeres de Pekín que tuvo lugar en 1995. En ella se aprobó un documento de buenas prácticas y de afirmación de la igualdad de derechos entre hombres y mujeres que firmaron casi 180 países. Todos los procesos electorales, generales, autonómicos y europeos fueron analizados en las páginas de *Trabajadora*.

En el ámbito interno, destacaría la celebración de la 1ª Conferencia de Hombres y Mujeres en el año 1993, fruto del compromiso adquirido en el 5º Congreso Confederado. En este evento se acordó, por unanimidad, celebrar una Conferencia con la participación al 50% de hombres y mujeres y se realizaron una serie de propuestas que marcarían en adelante el rumbo del sindicato en todo lo relacionado con la igualdad de oportunidades. Entre las propuestas de carácter interno que se realizaron, estaba aumentar la presencia de mujeres en los órganos de dirección y responsabilidad, así como normalizar la intro-

ducción de la variable sexo en todas las estadísticas y estudios que abordara el sindicato.

Con carácter externo, se pidió la introducción de medidas de acción positiva como mecanismos correctores de la discriminación, tanto directa como indirectamente. Se solicitó, asimismo, la definición del acoso sexual, la potenciación de la formación laboral para las mujeres y el desarrollo de políticas encaminadas a corresponsabilizar a hombres y mujeres en el cuidado de los hijos y las tareas domésticas.

Vocación europea

Europa siempre estuvo presente en las páginas de *Trabajadora*, a través de los programas comunitarios de igualdad de oportunidades. Todas las directivas, recomendaciones, reivindicaciones de las mujeres europeas han tenido su hueco en esta publicación. La intensa actividad de las SM de CC.OO., que formaban parte del Comité de Mujeres de la Confederación Europea de Sindicatos (CES), fue durante esta etapa una fuente importante de noticias.

Balance

Satisfactorio por haber podido asistir a la puesta en marcha de aquellas propuestas realizadas en 1993, y por haber propiciado la asunción por parte del sindicato de las cuestiones de género, como una parte más de su compromiso con las afiliadas y las mujeres en general. Sin duda *Trabajadora* y las SM han tenido y tienen un papel fundamental en que haya sido así.

Personalmente, la experiencia al frente de la revista ha sido muy positiva, pues me ha permitido desarrollar una de las profesiones más hermosas que conozco, la del periodismo. Ha sido un auténtico privilegio para mí acercarme, en nombre de *Trabajadora* y en nombre de CC.OO. a mujeres como Mary Robinson, Susan Sontag, Carmen Linares, Manuela Carmena o Maruja Torres.

Me siento muy satisfecha de haber dado voz a las mujeres presas de la cárcel de Carabanchel, a las mujeres inmigrantes, a las prostitutas de la calle de la Ballesta de Madrid, o a transexuales como Olga Cambasani. Todas ellas han pasado por *Trabajadora* enriqueciendo con sus testimonios sus páginas y a quien las escuchó.

CAPÍTULO 3

Trabajadora: La comunicación para la igualdad de género en Comisiones Obreras

3.1. LA LÍNEA EDITORIAL. PRINCIPIOS, ESTRATEGIAS Y ACCIÓN SINDICAL PARA LA IGUALDAD

El análisis de la línea editorial de *Trabajadora*, el espacio comunicativo en que se configura la voz oficial de la Secretaría de la Mujer de CC.OO, permite conocer las bases del sindicalismo de CC.OO. en materia de igualdad y no discriminación por razón de género en el ámbito laboral. El trabajo hacia el propio sindicato y la permanente acción sindical, mediante la defensa de las trabajadoras y la exigencia de adopción de medidas para corregir la desigualdad laboral, son constantes de la argumentación en la política editorial de esta publicación.

Este recorrido también permite referenciar la aportación de las Secretarías de la Mujer de CC.OO., fundamental en la construcción de un horizonte igualitario en la sociedad española, a partir de su permanente exigencia de mejoras normativas en los diferentes temas de conciliación, violencia de género o adopción de planes de igualdad en las empresas, y de su trabajo por incluir estas demandas en la negociación colectiva y en el diálogo social.

El editorial se presenta como la voz pública de la entidad editora. Es el espacio comunicativo desde el cual las distintas versiones de la prensa escrita articulan sus claves ideológicas; a través de la política editorial cada medio configura su conjunto programático. En el caso de *Trabajadora*, este medio de comunicación se crea con la finalidad de servir como instrumento informativo de CC.OO. en torno a la acción de la Secretaría Confederal de la Mujer (SCM). Incorpora por tanto la problemática y las reivindicaciones de las trabajadoras en un momento sociopolítico en el que emerge con fuerza y cobra protagonismo

social un colectivo con conciencia de “*doble discriminación*”, de género y de clase. Este doble compromiso es la seña de identidad de *Trabajadora*.

La SCM introduce en la actividad sindical acostumbrada la dimensión de género. En *Trabajadora* hay un predominio del seguimiento de la actividad sindical en los editoriales³⁵; uno de cada dos desarrolla una cuestión relacionada con ella³⁶. En apartados siguientes se procederá a una revisión más detallada.

Otra línea temática es la que se refiere a estrategias y normativas: se introducen y se difunden las innovaciones o modificaciones en legislación, jurisprudencia u otras normativas de interés específico para las trabajadoras. Esta línea ocupa casi la quinta parte de los editoriales. *Trabajadora* ha acercado estas novedades a un público destinatario que no iba a obtener esas informaciones por otro medio comunicativo³⁷.

Igualmente es destacable la temática socio-política: se presentan asuntos que conectan con la realidad sociológica, igualmente relevantes para el avance en igualdad de género. Son temas que por su importancia en la lucha por los derechos de las mujeres han requerido del posicionamiento explícito de la SCM de CC.OO. Suponen la décima parte de los temas editorializados.

Una tercera corriente temática es la institucional: Se aportan elementos de explicación o crítica de los Acuerdos o Pactos entre gobierno, patronal y sindicatos. Es decidida la apuesta por el diálogo social y son igualmente numerosos los comentarios por la obstaculización o aceptación en las negociaciones de las propuestas hechas por las partes.

3.1.1. LA ACCIÓN SINDICAL, CLAVE DE LA POLÍTICA EDITORIAL DE TRABAJADORA

Los editoriales de *Trabajadora* revelan la valoración estratégica de la SCM acerca de la exposición de asuntos relacionados con la acción sindical. Uno de cada dos temas desarrollados en editoriales es referente a ella. Esta acción sindical es mostrada bajo la óptica del interés específi-

co que presenta en referencia a los problemas, situaciones, experiencias y necesidades de las trabajadoras, en todos los casos.

La revista *Trabajadora* ha sido, desde sus inicios, precursora en aplicar a su práctica comunicativa lo que en la actualidad denominamos la perspectiva de género. Cualquier tema argumentado en los editoriales lo ha sido desde el impacto en la vida y condiciones de las mujeres, de manera especial en lo que las concierne como trabajadoras.

Las propuestas de incorporación de objetivos y estrategias para alcanzar la igualdad de género desde la acción sindical va a plasmarse en los diferentes ámbitos de actuación: en torno a los debates generados con ocasión de la celebración de los congresos confederales de CC.OO.; en los procesos de elecciones sindicales; en la definición de cláusulas para la negociación colectiva; ante la concertación social y en la movilización social y política.

A. El debate congresual. Un sindicato de clase y de hombres y mujeres

El debate interno y las propuestas de la SCM para los Congresos Confederales de CC.OO. es otra temática principal para *Trabajadora* y ha constituido una de las claves con más presencia editorial: aunque el período congresual tiene lugar prácticamente cada cuatro años, el desarrollo de posicionamientos relacionados ha ocupado cerca de la décima parte de los editoriales y uno de cada seis de los de alcance sindical³⁸.

Puede considerarse que *Trabajadora* se estrenó en este planteamiento de debate público ante el 2º Congreso Confederal que tuvo lugar en junio de 1981; las propuestas para el Congreso tienen como finalidad la concienciación y participación en el debate de las afiliadas y la difusión de los ejes reivindicativos, de cara al conjunto del sindicato. Esta estrategia comunicativa será la adoptada en números posteriores. Ante el 2º Congreso Confederal (1981), ya se sintetizaba en titulares: “2º Congreso de CC.OO. Aumentar la participación sindical de las trabajadoras. Propuestas de la Comisión de la Mujer cara al Congreso Federal...”.

El 3º Congreso (1984) alcanza, a posteriori de su celebración, una concisa referencia en el editorial; con el título “*Un boletín abierto a todas*”

se aprecia la apuesta por la nueva etapa de las SM y la divulgación de sus trabajos y objetivos, papel éste que se encomienda precisamente a *Trabajadora*.

El 4º Congreso Confederal (1987) también servirá para plantear desde el editorial de *Trabajadora* las demandas de las SM, que en esta ocasión se concentran en reclamar una mayor presencia de mujeres en los órganos de dirección. En el *Trabajadora* siguiente al Congreso, se expresa en el editorial "*Seguimos adelante*" la permanencia de la estructura de la SM y de su vehículo comunicativo (*Trabajadora*), tras su cuestionamiento: "*Debemos tener en cuenta la diversidad de opiniones manifestadas a lo largo de este período para plantearnos como garantía de nuestra continuidad la creación de un tejido resistente que impida la necesidad de volver a empezar en cada congreso*".

Si resulta significativa la exposición abierta del debate, igualmente resulta revelador el silencio editorial respecto al siguiente Congreso Confederal. El 5º Congreso Confederal (1991) transcurre sin referencias editoriales.

"*Nuevos retos, nuevas respuestas*", es el encabezamiento del editorial preparatorio del 6º Congreso Confederal (1996); en él se sintetizan diversos ejes programáticos previstos en el desarrollo del mismo que guardan especial relación con los problemas sociolaborales de las mujeres. Y se avanza: "*... el 6º congreso confederal debe ser un momento adecuado para realizar una primera evaluación del grado de desarrollo alcanzado por las propuestas acordadas por la 1ª Conferencia de Hombres y Mujeres celebrada en 1993. (...) es necesario que cada debate general en CC.OO. sirva para constatar los avances realmente conseguidos y, en consecuencia, proyectar y concretar los siguientes objetivos para el inmediato futuro*".

El trabajo para favorecer una nueva cultura de igualdad en el sindicato motiva un editorial que prepara el camino al 7º Congreso: en "*El necesario cambio de mentalidades en CC.OO.*" se defiende seguir avanzando hacia la igualdad de género: "*En CC.OO. es tiempo de asumir la propuesta de la obligatoriedad en la representación, y ése es el paso que hay que dar en el VII Congreso*".

El 7º Congreso Confederal (2000) duplica su presencia editorial; con carácter previo, *Trabajadora* trata las expectativas y reitera las demandas. En *“Las mujeres de CC.OO. ante el 7º Congreso”*, se articula de nuevo la necesidad de incorporar medidas internas que aseguren la representación de mujeres en los órganos de dirección, además de otras correctoras de la desigualdad desde la acción sindical: *“es importante trabajar, hacia dentro y hacia fuera, en la asunción de las políticas de género en el sindicato”*. El siguiente número resume en el editorial *“El 7º Congreso Confederal adopta nuevos compromisos”*, las líneas generales resultantes del Congreso y entre ellas las innovaciones con respecto a las políticas de género: el Plan de Igualdad, el objetivo de incorporar transversalmente la dimensión de género en todas las políticas de CC.OO. y la proporcionalidad en la representación de mujeres en los niveles directivos.

El 8º Congreso Confederal (2004) ha propiciado materia editorializada en tres números seguidos, que trazan, ya desde los títulos elegidos, el relato del mismo desde la perspectiva de género: *“8º Congreso Confederal: retos y oportunidades”*, *“Ahora es el momento”* y *“Decididas las acciones”*.

En el primero, se reincide en la demanda de una mayor representación de mujeres en los puestos de dirección, lo que amplía los horizontes reivindicativos del sindicalismo tradicional, conectando con nuevas realidades sociolaborales: *“Comisiones Obreras necesita contar con una mayor presencia de mujeres, con una mayor participación activa, que influya decisivamente en la toma de decisiones”*. El segundo acentúa la oportunidad histórica que supone la cita congresual, que determinará la acción sindical en los próximos años: *“Ahora es el momento de incrementar la presencia de las afiliadas en las asambleas congresuales, en los congresos y en los órganos de dirección que en ellos se eligen. (...) Ahora es el momento de materializar esos compromisos y de evaluar la eficacia de los instrumentos de los que el sindicato se dotó en su día”*. El tercero realiza un balance de las obligaciones asumidas, sustanciadas principalmente en el Programa de Acción aprobado y el objetivo de transversalidad en el enfoque de género para el conjunto de políticas y acciones. Como conclusión autorreferente, se señala: *“Esta política transversal y de cooperación recogida en el Programa de Acción se*

difundirá a través de las páginas de la revista "Trabajadora", escaparate de las políticas de igualdad de trato y de eliminación de las discriminaciones de género que parten de Comisiones Obreras".

B. Las elecciones sindicales. Las trabajadoras optan mayoritariamente por las candidaturas de CC.OO.

La convocatoria a la participación en períodos de elecciones sindicales, la llamada a las trabajadoras a intervenir activamente para elegir y ser elegidas, la defensa de las candidaturas de CC.OO. y la promoción de mujeres para formar parte de estas candidaturas, es otra práctica sindical recurrentemente tratada en los editoriales en *Trabajadora*, ocupando otra décima parte del total³⁹. Participar para decidir, para negociar, para introducir medidas que contribuyan a superar discriminaciones históricas de las mujeres en el ámbito laboral.

Trabajadora, desde sus orígenes, ha dado prioridad editorial a estas convocatorias y a la representación de las trabajadoras delegadas de empresa. *"Más de 25.000 trabajadoras delegadas de empresa. Aumenta la proporción de mujeres en los comités de empresa"*, se lee en 1981, observándose en un muestreo que se aporta la preferencia por la opción de CC.OO.: el 45% de las delegadas, según la muestra, son de CC.OO.

En cada convocatoria, se insta a las trabajadoras a la participación activa en el proceso electoral, y *Trabajadora* lo editorializa infatigablemente: para no ser relegadas en el ámbito laboral, es necesario que las mujeres participen en la *"vida sindical"* en idéntica proporción que los hombres y accedan a la representación en el comité de empresa en paridad a los hombres. Retomando el título de un editorial de 1994, desde la SCM se trabaja para lograr *"Más mujeres en las elecciones sindicales"*, pues *"sin una presencia masiva y activa en los comités de empresa y demás órganos de representación laboral, las reivindicaciones específicas de las mujeres seguirán siendo las eternas olvidadas"*.

Las citas electorales se suceden y aunque aumentan la participación laboral y sindical de las mujeres, el sustrato donde reposan las discriminaciones indirectas pervive, por lo que se activan de nuevo las razones de la participación sindical: *"Es sobre todo a través de la participación*

sindical de las propias mujeres, con su afiliación sindical y con su presencia en los órganos de representación que se eligen en las empresas, como podremos asegurar que estos problemas encuentran respuesta acertada”.

A veces el editorial sirve de ejercicio pedagógico: así, en el que lleva por título *“Participando en las elecciones sindicales”*, se va explicando pormenorizadamente todo el proceso, con las implicaciones para la representatividad y fuerza sindical de CC.OO., y la utilidad para el colectivo trabajador de un sindicato fuerte y representativo.

Aunque los resultados sean exitosos y sea oportuno valorarlos y compartirlos, en el trayecto hacia la plena igualdad de mujeres y hombres aún queda camino por recorrer. En el editorial *“Delegadas y elecciones sindicales”* se plantea: *“Comisiones Obreras ha superado ya la cifra de 28.400 delegadas, un número importante de mujeres que debería en un futuro próximo participar activamente en el sindicato. Esta cifra significa más del 40% del total de elegidas en el conjunto de opciones sindicales que han concurrido a las urnas en todo el país. Aunque la cifra es aún escasa en relación a la presencia de mujeres en el mercado laboral es, sin embargo, importante, y una buena manera de percibir el constante crecimiento y protagonismo de las trabajadoras en la toma de decisiones”.*

La apertura de un nuevo proceso electoral ha fundamentado un último editorial, hasta el momento, de *Trabajadora*, en el que se recuperan los objetivos de participación activa de las trabajadoras y de representación proporcional. En este año electoral 2006/2007 se han introducido medidas de acción positiva para incorporar a mujeres en los puestos de salida de las listas electorales, con el propósito de mantener la confianza electoral de las mismas, puesto que ello es garantía de una eficaz interlocución y defensa de la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los ámbitos, especialmente en el laboral: *“hay que seguir siendo el primer sindicato que represente a la mayoría de las trabajadoras, 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”.*

C. Integrar la igualdad de género en la negociación colectiva y en el diálogo social

La negociación colectiva es un instrumento regulador clave de las condiciones y mejoras laborales, con carácter general, y es el marco idóneo para introducir de manera pactada medidas concretas, que sirvan para corregir las desigualdades que afectan a colectivos específicos. Es un ámbito de actuación prioritario para la SCM y ha sido uno de los más editorializados en *Trabajadora*, estando presente desde sus inicios. Bajo el enunciado *“Las mujeres en los convenios 1981”* ya se expone en el editorial: *“La negociación de convenios es una ocasión importante para una acción sindical que defienda las reivindicaciones que contrarresten la específica discriminación de la mujer”*, junto a formulación de propuestas a incorporar en la negociación de los convenios.

El repertorio reivindicativo de mejoras para introducir en la negociación colectiva se reproduce intermitentemente, ante los insuficientes avances en normativas. Los diferentes editoriales de *Trabajadora* nos revelan esta andadura colectiva.

El editorial *“Mujer y negociación colectiva”* (1985) recuerda que pese a la supresión formal de las categorías femeninas, *“ahora se encubren las diferencias salariales bajo categorías con denominaciones distintas, y las categorías ocupadas por mujeres están menos valoradas y peor pagadas que las de los hombres aunque sean de similares características e idéntica cualificación”*.

“Mujer y negociación colectiva” vuelve a ser la expresión elegida para encabezar otro titular en 1992, en el que se actualizan los objetivos, sintetizados en dos aspectos complementarios: La tabla vindicativa con incumplidas reclamaciones, y la necesidad de aumentar la presencia de mujeres en las mesas negociadoras. Con carácter novedoso y precursor –se trata de 1992– se propone introducir en ese marco Planes de Acción Positiva, anticipando medidas clave contenidas en la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, que se pondrá en marcha quince años después.

En 1994, desde el editorial vuelve a explicitarse: *“La negociación, elemento fundamental para las mujeres”*; señalándose que es un *“instrumento privilegiado para abordar aspectos que mejoren o al menos impidan el retroceso de conquistas largamente peleadas”*.

La estrategia negociadora será la clave elegida para centrar la campaña del 8 de Marzo de la SCM, en 1997: *“Negociar para la igualdad”* es el lema, que titula también el editorial en el que se resume la importancia de insertar la dimensión de género en la vía negociadora: *“Queremos resaltar el papel privilegiado del diálogo social y la negociación colectiva, para favorecer la introducción del principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, en cuantas negociaciones se realicen, con el objetivo de conseguir unas condiciones de trabajo más igualitarias, mejorar las relaciones laborales y la protección social”*.

Ante la continuidad de bolsas de discriminación de género en el ámbito laboral, la insistencia de las demandas sindicales y las instancias de organismos supranacionales, como la Unión Europea, se van produciendo ligeros avances, como se refleja en el editorial *“Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo y la negociación colectiva”* (2000). En él también se da cuenta de la apertura, en julio de 2000, de la Mesa de Negociación sobre Igualdad de Oportunidades, en la que CC.OO. elevará una propuesta articulada de negociación colectiva con enfoque de género, que denomina *“Modelo de Cuerpo Normativo de Convenios Colectivos en materia de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres”*⁴⁰.

La siguiente aparición editorializada de la negociación colectiva es para informar de los progresos alcanzados: la firma del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva (ANC) en 2003 inspira un nuevo editorial: *“Una apuesta de futuro”*, por cuanto el ANC 2003 recoge importantes recomendaciones sobre igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en los convenios colectivos: *“El Acuerdo establece como adecuados para su tratamiento por la negociación colectiva criterios generales para favorecer la igualdad entre géneros”*.

El diálogo social publicitado reiteradamente en el discurso de investidura por Aznar en 1996 motiva un posicionamiento de la SCM en el edi-

torial *“El diálogo social”*. Se teme que ese llamamiento del gobierno sea pura retórica frente a realidades laborales antisociales: recortes presupuestarios, abaratamiento del despido, privatizaciones en empresas públicas... La alarma ante la etapa reactiva en derechos sociales que se avecina, especialmente en el desarrollo del principio de igualdad de oportunidades, impone una labor de defensa activa de derechos y principios: *“Pero igual que no vamos a ceder en pretensiones inaceptables para hombres y mujeres como la pérdida de derechos laborales y sociales, también nos van a tener enfrente a las mujeres, si pretenden acabar con las conquistas por las que llevamos luchando mucho tiempo, haciéndonos retroceder años y ahondando diferencias que por sexo aún perviven”*. Con este horizonte, la inclusión de la igualdad de oportunidades y de trato en el diálogo social se antoja un trabajo arduo que precisa de la perseverancia sindical.

Esta petición sindical se reproduce en un editorial en 1997, titulado *“Acuerdo sobre la igualdad de oportunidades”*, que expone nuevamente el alcance de la introducción de la perspectiva de género en el acuerdo tripartito. En el 2000 se aceptará por la patronal la creación de una Mesa específica de Igualdad de Oportunidades, lo que motiva un editorial explicativo, *“Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo y la negociación colectiva”*, en el que se adiciona una propuesta novedosa de CC.OO., que podría funcionar como código de buenas prácticas para las partes negociadoras.

La reforma unilateral del desempleo impuesta desde el gobierno de Aznar significó la ruptura del diálogo social, materializada en la huelga general de junio de 2002. En octubre de 2004 volvió a retomarse este proceso negociador tripartito. El compromiso suscrito por los sindicatos CC.OO. y UGT, las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME y el gobierno de Zapatero se asienta en el trabajo conjunto por el *“Empleo, la Competitividad y la Cohesión Social”*, lo que da título al editorial correspondiente. En él se repasan los objetivos comunes a lograr en las distintas Mesas de Empleo, Inmigración, Seguridad Social, Protección Social..., su incidencia en la vida y derechos de las mujeres, así como las expectativas generadas. Se prevé que mejorará la participación laboral de las mujeres mediante la inclusión de medidas de acción positiva que generen empleo femenino estable. En este contexto, CC.OO.

defiende como criterio prioritario la consecución de la igualdad de trato y no discriminación.

D. La movilización sindical, política y social

Una práctica en las organizaciones surgidas de los movimientos obrero y feminista es la llamada a la movilización y ello ha tenido el lugar correspondiente en los editoriales de *Trabajadora*: Casi una tercera parte de los mismos⁴¹ contiene llamamientos a diversas movilizaciones socio-laborales: huelgas generales, jornadas de lucha sindical, o conmemoraciones anuales que implican movilización.

La movilización sindical y feminista presente en los editoriales de *Trabajadora* ha servido informativamente como factor de concienciación para las trabajadoras y para el conjunto de la clase trabajadora. El enfoque que los textos aportan, en cada argumento desarrollado en los editoriales, va dirigido a exponer las desigualdades de clase y género, lo que permite comprender la importancia de las movilizaciones y de la lucha sindical para mejorar las condiciones laborales y sociales de las mujeres, en definitiva, por lograr objetivos igualitarios.

Convocatorias Anuales

El recordatorio anual de las convocatorias del 8 de Marzo, del 1º de Mayo y, en los últimos años, del 25 de Noviembre, no ha faltado en las previsiones informativas de la revista, y la cobertura a sus actos ha ocupado espacios comunicativos preferentes (portadas, titulares...) antes y después de las fechas. Entre el amplio despliegue en torno a ellas destaca, de manera especial, el tratamiento en los editoriales, que acredita el doble compromiso de clase y de género de la SCM. Estas convocatorias ocupan más de la cuarta parte del total de los editoriales⁴² y suponen el soporte de las llamadas a la movilización desde el espacio editorial⁴³. Se presentan vinculando el carácter conmemorativo a la reivindicación específica desde la SCM de CC.OO., o desde CC.OO.: se argumentan los lemas anuales, que suelen servir para realizar un balance de las situaciones de discriminación y desigualdad que afectan a las mujeres, fundamentalmente en el ámbito laboral, y se aportan las propuestas de medidas para la eliminación de la discriminación, a la vez que se llama a la participación en manifestaciones y actos.

El 8 de Marzo

El Día Internacional de la Mujer Trabajadora⁴⁴ es una fecha emblemática para el movimiento feminista, para la SCM, para *Trabajadora* y, a partir de la Conferencia confederal estatutaria de Hombres y Mujeres de 1993, para el conjunto de CC.OO. La revista dedicará cada año un espacio preferente a esta fecha, apareciendo como tema de portada y/o editorial, además de asegurar un seguimiento de la misma, dando cobertura informativa a diversidad de actos (manifestaciones, asambleas, jornadas, campañas, charlas, exposiciones, etc.) que las distintas SM celebran en torno a ella.

La capitalidad de esta conmemoración en *Trabajadora* queda manifestada en el hecho de que año tras año se renueva su convocatoria desde el editorial⁴⁵, actualizando y contextualizando su mensaje, sirviendo como referencia para realizar un examen de la situación de las mujeres trabajadoras, con los avances que puedan constatarse y las discriminaciones que persisten. Los diferentes números de *Trabajadora* en las dos últimas décadas dan cuenta de los lemas que la SCM de CC.OO. ha dedicado a esta fecha⁴⁶, configurando el horizonte reivindicativo de las trabajadoras españolas en los últimos veinte años. A continuación, revisamos los temas y lemas de las diferentes convocatorias del 8 de Marzo.

DERECHO Y CALIDAD DEL EMPLEO

En los primeros años de edición de la revista, coincidentes con los decisivos de la llamada transición democrática, las principales reivindicaciones, sintetizadas en el lema del 8 de Marzo, como se recoge en los editoriales, se refieren a la adquisición de derechos, de manera preferente el derecho al empleo. En el contexto laboral se experimentan los efectos de la crisis económica de los años ochenta, con graves consecuencias para el conjunto de la clase trabajadora. A las mujeres, históricamente apartadas del acceso al empleo, se les hace particularmente difícil reclamar su derecho al trabajo: *“las mujeres defendemos nuestro derecho a una vida independiente y, por consiguiente, nuestro derecho al trabajo, NUESTRO DERECHO A TODOS LOS TRABAJOS”*, pudo leerse en el editorial *“8 de Marzo”* de 1985.

Esta percepción de la falta de derechos civiles y sociales perdurará, y será materia de reclamación en años siguientes: *“Las agresiones, la falta de libertades civiles, por ejemplo, el aborto; la negación permanente de derechos constitucionales, tales como empleo, salud, igualdad de oportunidades, educación; la adjudicación casi en exclusiva de las responsabilidades familiares, etc., no son temas de un día, son aspectos por los que luchar, movilizar y convencer cada día de los trescientos sesenta y cinco del año”*; se recuerda desde el editorial *“Todos los días es 8 de Marzo”*, que recoge el lema de la SCM para esta fecha en 1990.

En los últimos años, se enfatiza más la demanda de calidad en el empleo, en igualdad de trato con los hombres y la erradicación de cualquier tipo de discriminación en el ámbito laboral: por ejemplo, en el lema editorializado del año 2000: *“Por la igualdad retributiva”*, se expresa una vindicación histórica, que permanecerá activa en el 2001: *“Empleo estable e igualdad salarial”*. Esta demanda de derecho a un empleo de calidad para las mujeres es también un contenido vertebral en los manifiestos del 8 de Marzo de la SCM de CC.OO., en las últimas ediciones. El editorial relativo al 8 de Marzo de 2006, titulado *“8 de Marzo: por la igualdad de trato”*, comienza en este sentido: *“En el nuevo aniversario del Día Internacional de la Mujer, CC.OO. seguirá denunciando la pesada carga de discriminación que las mujeres soportan en el ámbito laboral; sobre todo en el acceso y la calidad del empleo y también en las retribuciones”*.

IGUALDAD, PAZ Y SOLIDARIDAD

La preocupación por la paz, y la solidaridad es otra constante de CC.OO., marcada en ocasiones por la actualidad de los conflictos bélicos y concretada en su vertiente de solidaridad con las mujeres que los sufren, y ello se expresa en editoriales como el fundamentado en la *“Plataforma de mujeres por la PAZ”* de la que formó parte CC.OO. junto a otros grupos. *“Nosotras queremos una sociedad diferente, donde no haya opresores ni oprimidos, donde no haya sexo fuerte ni sexo débil, donde no haya soldados que mueran en las guerras ni mujeres que dan la vida y crían soldados para la muerte. La paz no puede ser el marco de la marginación y la opresión. (...) en este 8 de Marzo queremos decir basta: basta a una paz basada en la opresión y explotación de las muje-*

res. *Queremos ser mujeres libres en una sociedad libre. (...) queremos un país neutral, no alineado, cuya política internacional contribuya a la paz*”, puede leerse en el editorial *“Por la paz y el derecho al trabajo”*, en el 8 de Marzo de 1986, junto con el posicionamiento contrario a la permanencia de España en la OTAN⁴⁷.

En 1991, en el contexto de la primera Guerra del Golfo Pérsico y la siguiente ocupación de Irak por Estados Unidos, el 8 de Marzo de la SCM reaviva su componente antimilitarista. En esta ocasión, se oficializa la posición, dando lugar a una Resolución de la Comisión Ejecutiva Confederal, que se reproduce en el editorial *“Por la paz y el empleo”*⁴⁸.

La situación internacional motiva de nuevo el lema del 8 de Marzo en el 2002 y su tratamiento editorial, expresándose tanto sobre la vertiente militarista y de hegemonía política de la superpotencia estadounidense —a recordar los atentados del 11-S y la reacción bélica de intervención en Afganistán—, como sobre los efectos de la globalización económica neoliberal. *“Globalicemos nuestros derechos”*, es el titular elegido para resumir un editorial que revisa diferentes aspectos de la discriminación laboral y social de las mujeres de nuestro entorno y de otras culturas, con referencias igualmente a la contextualización internacional: *“Queremos singularizar este día en torno a los derechos humanos de las mujeres. Y hacer nuestra, una vez más, lo que es una demanda del movimiento sindical a favor de la universalización de los derechos sociales, laborales, políticos y económicos, como respuesta a los efectos perversos de la globalización financiera y especulativa”*⁴⁹.

PARTICIPACIÓN SINDICAL Y POLÍTICA

La llamada a la participación de las mujeres, a su afiliación, a su presencia en candidaturas sindicales, a asumir puestos de responsabilidad en los comités de empresa o en cualquiera de las estructuras de poder y toma de decisión de la vida social es otro tema recurrente, un *contínuum* que vertebra la acción de la SCM en cualquier momento de su historia. Los editoriales elaborados en torno al 8 de Marzo lo confirman: *“Nosotras, las Secretarías de la Mujer de CC.OO. pensamos que abordar estos problemas (aborto, empleo feminizado, discriminación salarial, incompatibilidad trabajo y maternidad, la violencia contra las mujeres...) exige ir trabajando en varios frentes: Aumentar nuestra par-*

ticipación en todos los niveles del sindicato y de la sociedad, plantear propuestas que abran vías de solución a los problemas existentes, luchar con las mujeres para exigir nuestros derechos. (...) En nuestra participación, en nuestra unidad, está nuestra fuerza”, puede leerse en el editorial *“Nuestra fuerza es la participación”,* lema del 8 de Marzo de 1988.

Esta llamada reaparece en 1995, en el editorial *“8 de Marzo, la fuerza de la participación”.* La insistencia en la necesidad de participar activamente vuelve a determinar el lema en la edición del 2004: *“Participa y decide: ahora es el momento”,* una formulación que, se nos explica, trasciende el campo coyuntural de las convocatorias inmediatas, para *“extenderse a cualquier ámbito de actuación en donde las mujeres deben tener un papel protagonista en la toma de decisiones que les afectan”.* Y se continúa la argumentación: *“La participación en la toma de decisiones es imprescindible para avanzar eficazmente en la eliminación de todas las formas de discriminación que aún existen”.*

POR LA IGUALDAD REAL

En la última década, se ha añadido a la tradición reivindicativa del 8 de Marzo la inclusión de lemas que hacen referencia a los instrumentos para la igualdad de oportunidades; conscientes de la insuficiencia de la igualdad legal, se apuesta por la aplicación de medidas y estrategias que signifiquen un avance efectivo en la igualdad de género o prevengan comportamientos de discriminación indirecta: la acción positiva, los planes de igualdad, la negociación colectiva con perspectiva de género, etc.

Es la adaptación de la normativa igualitaria para la estrategia sindical: *“la Acción Positiva constituye un instrumento muy valioso a la hora de eliminar las discriminaciones indirectas u ocultas, prevenirlas en caso de correr riesgos en su aparición y garantizar la igualdad de oportunidades a un colectivo, las mujeres, que parten de situaciones de desigualdad”,* aparece en el editorial *“Avanzar en igualdad”,* que refleja parcialmente el lema de la SCM para el 8 de Marzo de 1996: *“Avanzar en igualdad: La acción positiva, un instrumento para la igualdad de oportunidades”.*

Igualmente se han multiplicado los esfuerzos de la SCM de CC.OO. por introducir en la negociación colectiva medidas que aseguren la igualdad

de trato en el ámbito laboral, aspecto que ha servido de motivo para el editorial sobre 8 de Marzo de 1997, con el título *“Negociar para la igualdad”*. En 1999, de nuevo el lema elegido para el 8 de Marzo sirve para titular el editorial correspondiente, *“Ante el nuevo milenio, hacemos real la igualdad”*, que pregunta *“¿qué está pasando para que de forma cotidiana estas leyes (garantes de la igualdad legal) se incumplan o se ignoren y la igualdad real no llegue al conjunto de las mujeres?”*. El editorial titulado *“Empleo estable e igualdad salarial”*, con motivo del 8 de Marzo del 2001, integra los aspectos señalados: compromiso con los derechos de las mujeres; la brecha entre la igualdad legal y la real, y la necesidad de impulsar medidas de acción positiva; solidaridad con las mujeres del mundo; rechazo de la violencia y exigencia de medidas públicas eficaces; llamada a la participación y movilización de las mujeres..., lo que será habitual en los manifiestos y editoriales más recientes.

Las dos últimas ediciones del 8 de Marzo (2005 y 2006) han dado lugar a editoriales en los que se revisa la normativa existente; se constatan los avances; se verifican las discriminaciones que persisten... y se sintetizan articuladamente las demandas. No obstante la dimensión integral de estos manifiestos, al elegir lema y título del editorial se concentra el punto de interés en los instrumentos para hacer real la igualdad: *“Avanzar en los derechos y reforzar la igualdad”*, es el de 2005, ante expectativas legislativas como la Ley de Igualdad y la revisión de los Acuerdos de la Conferencia Mundial de Naciones Unidas celebrada en Beijing en 1995, conocida como Beijing+10. En el 2006, en el editorial del 8 de Marzo se procede igualmente a la integración de diversas líneas de análisis de situación (discriminación, brecha salarial, segregación ocupacional, precariedad laboral femenina, violencia de género, problemáticas laborales específicas de diversos colectivos femeninos...) y de propuestas de actuación, destacándose en el lema la necesidad de establecer por ley Planes de Igualdad en las empresas: *“Contra la precariedad laboral: Planes de Igualdad”*.

CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

La preocupación por la violencia de género es otra de las constantes temáticas de *Trabajadora*; desde sus inicios ha formado parte de su agenda informativa. Se ha rechazado contundentemente, se han exigido

medidas eficaces e integrales para acabar con la tolerancia social que ampara este atentado contra los derechos humanos básicos de las mujeres y que encubre diversas manifestaciones, tanto en el ámbito privado como en el público. Desde la SCM se han perseguido especialmente los actos de violencia contra las mujeres en el lugar del trabajo. En el epígrafe 4.4 se desarrolla más ampliamente esta temática.

El 1º de Mayo

Cada año, esta fecha conmemora los esfuerzos históricos de la clase trabajadora por superar su situación de explotación⁵⁰, y cada año toman el protagonismo público las demandas sindicales para mejorar las condiciones laborales y sociales, dando lugar a marchas simultáneas en todas las ciudades. *Trabajadora* también es parte de esta tradición obrera y sindicalista, y a través de sus páginas apela anualmente a la movilización con ocasión de esta conmemoración emblemática. La convocatoria igualmente se ha realizado a través de los editoriales, constituyendo una cita editorializada relevante, aunque en menor medida que el 8 de Marzo; suponen la décima parte de los mismos. En los llamamientos al 1º de Mayo, desde los editoriales de *Trabajadora* se adaptan los lemas oficiales a la especificidad de las trabajadoras. Se ha reivindicado una genealogía propia, como trabajadoras y sindicalistas, y se ha puesto al día la agenda vindicativa.

En 1986 el 1º de Mayo celebraba su centenario y con ocasión de ello desde el editorial de *Trabajadora* se reclama: "*La historia también es nuestra*": "*Fechas, datos, reivindicaciones y nombres de mujeres jalonan estos cien años de historia. De una historia no escrita nunca, de una historia olvidada: La historia de las mujeres trabajadoras*". En 1989 se insta a las organizaciones sindicales a tomar en cuenta las demandas de las trabajadoras, se recuerda la participación activa de las mismas en la primera línea de las movilizaciones históricas, en huelgas, manifestaciones, como se acaba de reflejar en la huelga general del 14 de diciembre de 1988, y se "*exige*" el "*reconocimiento*" expreso del conjunto del entramado sindical⁵¹. El protagonismo de las trabajadoras en la lucha obrera y sindical aparece de nuevo con motivo del 1º de Mayo en 1994. En un contexto de recesión económica y con una reforma laboral impuesta por el gobierno, se expone desde el editorial de *Trabajadora*:

“A pesar de la imagen tan masculina que siempre ha tenido el 1º de Mayo, las trabajadoras de todo el mundo nunca nos hemos sentido ajenas a esta fecha. Por ello, las mujeres reivindicamos con fuerza este 1º de Mayo”.

El derecho al empleo, obviamente, es un eje temático de los editoriales del 1º de Mayo, que formulan así una necesidad primaria de un colectivo muy castigado por el desempleo y los recortes en las prestaciones: *“Lo primero es el empleo”*, se proclama en el editorial de 1996, que añade: *“Este 1º de Mayo queremos insistir en el pleno empleo, estable y con derechos, y también en una mayor protección social. Y por todo ello, las mujeres estaremos codo con codo, junto a los hombres, aunando nuestros esfuerzos por conseguir una sociedad más justa, equilibrada, solidaria e igualitaria, donde repartamos todo el trabajo (el asalariado y el no asalariado)”*. Interesa destacar cómo las trabajadoras, con conciencia de su situación de “doble jornada” o “doble presencia”, no olvidan incluir una referencia al reparto de este “otro” trabajo, el doméstico, no asalariado. La preocupación por el empleo y las condiciones laborales de las mujeres formará parte central de diferentes editoriales de *Trabajadora* en torno al 1º de Mayo: en la edición de 1998: *“Primero de Mayo”* o en la de 2001: *“Primero de Mayo: empleo estable, seguro y con derechos”*.

Una de las ocasiones en que la edición anual del 1º de Mayo ha conllevado una reivindicación unívoca de las mujeres fue en 1995. Recordemos que ese año desde el tema central del 8 de Marzo se instaba a las mujeres a participar activamente en los procesos electorales municipales, autonómicos y sindicales. El editorial correspondiente a la memoria de la lucha sindical se tituló *“El 1º de Mayo y la democracia paritaria”*, y en él se argumentaba la idoneidad y legitimidad de la reclamación⁵².

Trabajadora habla por las trabajadoras, que aprovechan la movilización general y unitaria del 1º de Mayo para denunciar solidariamente el conjunto de desigualdades sociales, entre las que forma parte de manera principal la de género: *“Hoy, 1º de Mayo, denunciemos esta sociedad cada vez más desigual, y el muro que se levanta entre los hombres y las mujeres, los que tienen y los que no tienen trabajo, entre los trabajado-*

res/as fijos y los eventuales; denunciarnos el aumento de la economía sumergida, la discriminación que todavía hoy sufrimos las mujeres, el hostigamiento sexual y el desarrollismo salvaje, y la especulación que pone en peligro un mundo habitable. Las mujeres denunciarnos la pérdida de sentido democrático y de solidaridad que debiera existir entre las personas”.

Además de para internacionalizar la reivindicación de justicia social, el 1º de Mayo sirve para actualizar el componente pacifista y antimilitarista. Así, en 1999, con una ciudadanía consternada por el conflicto de la ex Yugoslavia, con el exterminio de albanokosovares fruto de la estrategia de limpieza étnica de los dirigentes serbios, y con los bombardeos de la OTAN y sus “efectos colaterales” entre la población civil, el grito general del 1º de Mayo, y del editorial que lo refrenda, será *“Por una Europa en paz y con derechos”*, con especial rechazo de las violaciones masivas a mujeres como arma de guerra, y a la situación de vulnerabilidad de éstas en los campos de refugiados.

Por otra parte, la invasión de Irak llevada a cabo por EE.UU en marzo del 2003, y la guerra a la que dio lugar –conflicto ilegal y especialmente cruento que continúa en la actualidad–, motivó el lema unitario de los sindicatos de ese mismo año y el editorial de *Trabajadora* con el mismo título, sintetizando un unánime posicionamiento de la sociedad civil española: *“Por la paz”*.

El 25 de Noviembre

El posicionamiento frente a cualquier tipo de violencia contra las mujeres ha estado presente en *Trabajadora* y sus editoriales, como se ha referido. Además, la conmemoración del 25 de noviembre como Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra la Mujer⁵³ alcanza un nuevo significado al llegar al espacio editorial: manifiesta el compromiso de toda la organización en repulsa de esta violencia de género y en apoyo de las movilizaciones que conlleven. Así se expresa, por ejemplo, en el editorial de noviembre de 2001, que lleva por título *“La violencia contra las mujeres: un problema social”*: *“Promoveremos entre las organizaciones confederadas y entre el conjunto de la afiliación de CC.OO., la participación en las manifestaciones y actos que con motivo de la celebración del Día Internacional para la Eliminación de la*

Violencia contra la Mujer, se convoquen el próximo 25 de Noviembre en todas las ciudades y pueblos del Estado español”.

El editorial correspondiente a la convocatoria en el 2005, titulado “25 de noviembre” informa de la Resolución aprobada por la Ejecutiva Confederal de CC.OO. con motivo de esta fecha, “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”. Se mantiene la exigencia de desarrollo y aplicación de las medidas contenidas en la Ley Orgánica de Medidas contra la Violencia de Género, de 2004, para lo que se insta a la dotación de recursos económicos suficientes. Además, se reclama la actuación interrelacionada para acabar con los graves casos de feminicidio en el plano internacional, con la violencia y explotación que sufren mujeres y niñas traficadas por mafias y se recuerda que tanto el acoso sexual como el moral por razón de género, que se producen en el ámbito laboral carecen de regulación específica, contraviniendo las exigencias de la normativa europea.

3.1.2. EL AVANCE EN IGUALDAD, EN LOS EDITORIALES DE TRABAJADORA

Otro análisis de la política editorial de *Trabajadora* es el que permite centrarse en los contenidos, teniendo en cuenta que la presencia mantenida de un contenido en editoriales es indicativa de su valoración como de concluyente importancia. El núcleo de los mensajes oficiales de *Trabajadora*, visibles en los editoriales, se concreta en tres grupos, que concentran entre los tres casi el 90% de los editoriales. Éstos son los que van dirigidos a fomentar la participación y aumentar la representación de las mujeres, a dar a conocer las diferentes políticas y medidas para la igualdad entre mujeres y hombres, y a denunciar situaciones laborales y sociopolíticas de discriminación de género, respectivamente⁵⁴.

A. Participación y representación de mujeres en los ámbitos sindical y sociopolítico

Promover la participación y aumentar la representación de las mujeres hasta que sea equilibrada con la de los hombres, en la propia organiza-

ción sindical y en cualquier ámbito de decisión es un elemento programático permanente de la SCM que queda así reflejado en la línea editorial de *Trabajadora*. Esta serie de contenidos editoriales es la que alcanza una mayor presencia y aparece prácticamente en la mitad de los editoriales, con aparición relevante en todas las épocas de la revista⁵⁵.

Se llama a la participación en los procesos electorales sindicales como procedimiento normalizado para alcanzar el mayor nivel posible de representatividad, lo que asegura la interlocución institucional y la acción sindical desde el liderazgo. A esta mecánica legítima de la estructura sindical, desde *Trabajadora* se une la consideración de que la representación sindical obtenida es un instrumento privilegiado para incorporar propuestas específicas para la igualdad de trato en las negociaciones de los convenios. Esta representatividad permite que se tengan en cuenta las problemáticas laborales que afectan a las mujeres o que se trabaje para erradicar cualquier discriminación laboral, y ello aparece con más garantías de ser logrado si aumenta la participación de las trabajadoras, como electoras y como elegibles.

El proceso electoral interno, la participación en congresos confederales y las peticiones de aumentar la representación de mujeres en los órganos directivos sindicales, es otra vertiente de este grupo. Este carácter vertebral del binomio participación-representación tanto en la vida sindical como en cualquier ámbito de poder y decisión se mantiene hasta la actualidad, y su visibilidad editorial ha sido anteriormente analizada.

Corregir el déficit democrático

Otro ámbito imprescindible para resaltar la importancia de la participación y la representación de las mujeres es el político. Hay que tener en cuenta la Definición de Principios que inspiran el *“sindicalismo de nuevo tipo”*, con que dan comienzo los Estatutos de CC.OO.⁵⁶. Es un sindicato *“reivindicativo y de clase”*, en el que *“pueden participar todos los trabajadores y trabajadoras sin discriminación alguna”*. Igualmente, es un sindicato *“de hombres y mujeres”* comprometido con el desarrollo de la igualdad de oportunidades y la erradicación de cualquier discriminación por razón de sexo.

En su defensa de las reivindicaciones laborales y sociopolíticas de trabajadores y trabajadoras y en la perspectiva de eliminar cualquier forma de explotación y opresión, coincide en objetivos políticos con los partidos de izquierda, y en los períodos electorales recomienda el voto para ellos. A este respecto, *Trabajadora* añade el interés por opciones políticas que recojan las principales reivindicaciones feministas. Ello queda reflejado en algunos editoriales.

Puede resultar oportuno recordar el vínculo ideológico y militante originario de CC.OO. con el PCE, la fragmentación de este partido y el surgimiento de la coalición Izquierda Unida en abril de 1986, pocos días después de la impopular entrada de España en la OTAN que llevó a cabo el gobierno del PSOE tras consulta en referéndum. El alejamiento del PSOE de la postura de la izquierda en este tema no es el único motivo de “desencanto” en estos años. En el *Trabajadora* de junio de 1986 y de cara a las elecciones generales inmediatas, bajo el encabezamiento “*Nuestra voz es nuestro voto*”, se hace un balance de la acción gubernamental con lo que hoy denominaríamos “impacto” de género⁵⁷. Tras este análisis de situación, se concluye: “*En las candidaturas de izquierda hay grupos y partidos con participación activa en el movimiento de mujeres. Grupos y partidos que no sólo recogen nuestras reivindicaciones en el período electoral, sino que luchan con nosotras día a día para conseguirlas. (...) Nuestro voto será para ellos*”.

La actualidad política y la escasa presencia de mujeres en los más altos niveles motivan editoriales como estos dos consecutivos: un primero, titulado “*Matilde, en el país de los ministros*”, en el que se considera el nombramiento de dos ministras en el nuevo gobierno González una medida insuficiente y que responde a una “operación de imagen”, puesto que cuestiones prioritarias seguirán en manos de los “señores ministros”. El segundo lleva por título “*Una mujer en un gobierno musulmán*” y reseña la designación de Benazir Bhuto como presidenta de Pakistán. Resulta destacable por la excepcionalidad que conlleva: una mujer al frente de un Estado y en un país islámico que relega formalmente a las mujeres a la subordinación.

Trabajadora también se posiciona ante la convocatoria de elecciones generales para el 29 de octubre de 1989: en el editorial “*Las elecciones*”

y las mujeres” se recoge el malestar por el bajo porcentaje de representación femenina en las instituciones, en torno al 6%, y se aprovecha para argumentar a favor de las cuotas de equilibrio de sexos: *“En un intento de modificar esta situación, en algunos partidos y coaliciones se han establecido cuotas de representación como una forma de obligar, a estructuras fuertemente masculinizadas, a tener en cuenta a más de la mitad de la población que es el otro sexo”*.

La cita electoral de 1993 sirve para formular diversas consideraciones en el editorial; en *“Un paisaje político de ‘traje y corbata’”* se invoca el paisaje hegemónicamente masculino de la representación política, la *“superpresencia masculina”*, y se va a recordar al presidente electo, Felipe González, su promesa de aumentar a cinco el número de mujeres en el gabinete ministerial, medida necesaria para corregir el histórico *“déficit democrático”*. Una promesa finalmente incumplida.

En 1995, al ser un año de elecciones sindicales, municipales y autonómicas, desde el editorial se vuelve a recordar a los *“líderes políticos”* que *“no es posible un avance en el movimiento sindical, político e institucional, hacia una sociedad más justa, libre y democrática, sin la plena participación de las mujeres a todos los niveles”*, y se plantea nuevamente la necesidad de una *“democracia paritaria”* o, al menos, la consecución de una *“masa crítica”*⁵⁸.

Igualmente, en el editorial *“Ahora es el momento”*, se argumenta basándose en la validación democrática: *“Las instituciones políticas, las organizaciones sindicales, empresariales y sociales deben abrirse de forma más decidida a la participación activa de las mujeres. La insuficiente representación en estos ámbitos, a pesar de los innegables avances sobre épocas pasadas, obliga a impulsar activamente nuevas medidas para tratar de transformar una situación injusta para las mujeres y negativa para una sociedad democrática”*.

B. La lucha sindical contra las discriminaciones de género

Denunciar y reclamar ante cualquier tipo de discriminación de género, especialmente en las que se producen en el ámbito laboral, es función fundamental en la acción de la SCM; por tanto va a ser prioridad informativa en *Trabajadora* y perceptible en la línea editorial.

Los editoriales que se centran en este tipo de contenidos suponen más de la décima parte⁵⁹. Manifiestan con claridad la trayectoria reivindicativa y de defensa de las trabajadoras de esta estructura sindical, a la vez que son un testimonio de la evolución de la situación laboral de las mujeres y de las principales discriminaciones a las que han estado expuestas.

En los primeros tiempos de la revista, el contexto laboral de las mujeres, epílogo de la época franquista, venía determinado por su escasa incorporación a la población activa, la alta participación en la economía sumergida y, para las que estaban ya trabajando en empleos regulados, situaciones de discriminación directa, como la prohibición de acceso a determinados empleos, el despido por maternidad, etc., y situaciones de discriminación indirecta, como la incentivación de los despidos “voluntarios”, la discriminación salarial por trabajo de igual valor, etc. Quizá por ello, estos contenidos aparecen en esa época dos veces más que si consideramos la media de todas⁶⁰. Los editoriales de *Trabajadora* en esos momentos de la década de los ochenta se hacen eco de las discriminaciones directas que afectan a las mujeres en el ámbito laboral o en las modificaciones legislativas que se producen.

En muchos casos, se aprovecha el espacio editorial para reflejar la demanda colectiva de igualdad en derechos básicos. Algunos de carácter laboral, les afectan como trabajadoras; otros, de carácter sociopolítico, como mujeres pertenecientes a los sectores más desfavorecidos. Asistiremos desde *Trabajadora* a la afirmación de derechos básicos y a lenta adecuación de las diferentes normativas al principio constitucional de la igualdad legal y efectiva.

Una vez generalizada la igualdad normativa, se van a percibir nuevas formas de discriminación, encubiertas y sutiles, que persisten en someter a las mujeres a condiciones de desigualdad de oportunidades y trato en los ámbitos laboral y sociopolítico. A ellas habrá que hacer frente con el objetivo de visibilizarlas colectivamente, luchar sindicalmente y establecer las medidas adecuadas para erradicarlas y prevenir su reproducción.

Por ejemplo, el editorial titulado “*¿Protección o derecho al trabajo?*” refleja cómo la petición de algunas mujeres de trabajar en los pozos mineros de Hunosa desencadena una polémica en la que pocas son las

posiciones de defensa del derecho individual al trabajo de estas mujeres, y, entre ellas, las más manifiestas, las de las sindicalistas de CC.OO. Como la posición común para apartarlas de trabajos monopolizados por los hombres será la supuesta “protección” a las mujeres, el editorial repasa cuáles son esas condiciones perjudiciales y afirma que si lo son, lo serán igualmente para los hombres. También explica la finalidad de la reclamación que la SM ha llevado al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, sobre la reforma del anticonstitucional “Decreto sobre trabajos prohibidos a las mujeres”, y concluye: *“Defendemos el derecho de las mujeres a entrar en los trabajos tradicionalmente masculinos, y exigimos que, en lugar de ‘proteger’ tanto a éstas, se mejoren las condiciones de salud laboral para todos”*.

Esta cuestión vuelve a plantearse en el editorial *“El derecho al trabajo es un derecho individual”*. En tiempos de crisis, ¿hay prioridades en el acceso al empleo? se pregunta, en vistas de la prioridad efectiva del empleo para los hombres en tanto sustentadores principales. Esa consideración expulsa indirectamente a las mujeres del mercado de trabajo y condiciona su autonomía personal. Es preciso afirmar el derecho individual al empleo: *“Una sociedad que aspire a ser justa debe crear empleo para todos, debe dar a todos, independientemente de su sexo, edad, estado civil o creencias, las posibilidades de construir su vida e manera independiente”*. Para ello, se anuncia una campaña que aliente a las mujeres a registrarse como paradas en las oficinas de empleo, *“exigiendo la desaparición de trabas legales que impiden el acceso de las mismas a todos los trabajos, luchando contra cualquier discriminación”*.

En el ámbito sociopolítico, los finales de los setenta y la década de los ochenta conocen las amplias movilizaciones por el derecho al aborto, en respuesta a las persecuciones de mujeres y personal médico encausados. En 1985 se adopta una despenalización parcial que recoge tres supuestos: malformaciones, violación, y peligro para la salud de la madre. Las insuficiencias de la ley serán expuestas por *Trabajadora*, y en ocasiones llegarán a los editoriales. En *“A vueltas con el aborto”* se insiste en reclamar el derecho para las mujeres, sin mediación ni tuteladas, mediante una Ley de Plazos. Cinco meses después, con motivo de la presentación de un informe gubernamental en torno a la aplicación de la Ley del Aborto, de nuevo reaparece esta temática en el editorial

“*Modificación Ley del Aborto*”, que señala la división en el seno del gobierno del PSOE en cuanto al mantenimiento de la actual ley, la ampliación a un cuarto supuesto por motivos socioeconómicos o una Ley de Plazos. *Trabajadora*, nuevamente, se posiciona en una ley que mantenga la autonomía y el derecho de decisión en las mujeres⁶¹.

Desde *Trabajadora* se realiza de manera continuada una vigilancia sobre el efecto discriminador de algunas reformas legales en materia laboral, anticipando lo que en la actualidad se denomina el “impacto” de género.

Así por ejemplo, el editorial sobre la “*Reforma de la Seguridad Social*”, Proyecto de Ley del gobierno de Felipe González, que se considera una verdadera “*contrarreforma*” por la regresión que supone la disminución en el nivel de cobertura, de base reguladora, invalidez y otras. Incide especialmente en las mujeres, al establecer la desprotección de las viudas menores de 45 años, a las que se excluye del derecho a la pensión de viudedad, puesto que se las equipara a “paradas”. Por ello, se convoca a la participación en la huelga general de 24 horas prevista para mostrar el rechazo al gobierno y exigirle la rectificación⁶².

La defensa de los derechos de las trabajadoras del servicio doméstico es destacada de manera permanente en *Trabajadora*. Aparece en el editorial titulado “*Trabajadoras, pero menos*”, analizando el Real Decreto de 13 de agosto de 1985 que regula laboralmente este sector, y que contiene aspectos discriminatorios con respecto a la legislación existente para el conjunto de trabajadores y trabajadoras. La decepción por la oportunidad perdida con esta regulación para un sector feminizado y especialmente desfavorecido es enorme, y no se va a abandonar a las trabajadoras: “*se abre un nuevo reto para las Secretarías de la Mujer que (...) trataremos de utilizar al máximo y de la mejor manera posible las posibilidades que abre el decreto*”; se les ofrece información y defensa jurídica y se insta a crear comisiones tripartitas que vigilen la aplicación y establezcan mecanismos de revisión y mejora. En años sucesivos, la defensa de este sector continuará en *Trabajadora*, hasta la actualidad.

Un somero panorama de las mujeres ante el mercado de trabajo, como se ha visto en el capítulo anterior, nos recuerda sus características: menos población activa y ocupada, más paro, mayor temporalidad, pre-

cariedad, discriminación salarial... Esta situación desfavorecida acrecienta su vulnerabilidad ante cualquier recorte en prestaciones sociales. Los editoriales de *Trabajadora* lo han señalado inequívocamente y han instado a las trabajadoras a movilizarse para evitar retrocesos sociales: a la participación activa en el paro general del 28 de mayo de 1992 contra el Decretazo; a las huelgas generales del 27 de enero de 1994 contra la reforma laboral y del 20 de junio de 2002 contra la reforma del desempleo.

La panorámica de la conflictividad de género en las relaciones laborales de estos momentos históricos quedaría incompleta sin referenciar las largas batallas sindicales de algunas trabajadoras. Una de ellas es reflejada en el editorial "*Un hito de victoria en un largo camino*", que recoge la lucha sindical de las trabajadoras de la empresa Jaeger para vencer una discriminación salarial, combinando la acción jurídica con la sindical en todas sus variantes (negociación, movilización, huelga, solidaridad).

El debate social generado en torno a los derechos laborales y sindicales de las mujeres que ejercen la prostitución voluntariamente, las "*trabajadoras del sexo*", un tema al que desde *Trabajadora* se ha dado cobertura y defensa en distintas ocasiones, ha llegado en el nº 100 de la revista al editorial. Con el titulado "*Mejorar las condiciones de trabajo*", se expone la realidad de explotación, degradación y vulnerabilidad que afecta a trabajadoras/es del sexo en España, al carecer de derechos. Se aborda esta cuestión atendiendo a los derechos humanos, a la libertad de asociación y al derecho a organizarse del colectivo afectado, a los que un sindicato de clase y sociopolítico como CC.OO. debe dar cabida.

La feminización de la discriminación: pobreza, violencia, reducción al rol maternal

Los editoriales de *Trabajadora* también se han hecho eco de discriminaciones que suponen ausencia de derechos y situaciones de pobreza o violencia en las mujeres, y que evidencian la permanencia de prejuicios culturales. El editorial titulado "*La feminización de la pobreza*" alerta ante la creciente injusticia del aumento mundial de la desigualdad de género por el alejamiento de las mujeres del acceso a los recursos básicos de subsistencia, entre ellos, un empleo digno y estable. La preocupación ante la virulencia de fenómenos coercitivos como la violencia de

género en general, y el acoso sexual en el ámbito laboral, en particular, también han fundamentado editoriales de *Trabajadora*, como se señala en el epígrafe 4.4.

Igualmente, la denuncia de la utilización de la maternidad como un factor de expulsión de la vida laboral ha constituido otra de las presencias regulares desde los editoriales⁶³. Se ha protestado contra esta discriminación, se han defendido los derechos en salud maternal como parte de la protección integral de la salud de las trabajadoras, y se ha propuesto la necesidad de reglamentar los permisos de maternidad, de paternidad o de cuidado de personas dependientes en la línea recomendada por las diferentes directivas europeas. Compatibilizar el tiempo y las responsabilidades de la vida personal y familiar de trabajadores y trabajadoras con las obligaciones laborales, y establecer una estructura de servicios públicos que aseguren los cuidados de las personas dependientes, ha sido una demanda constante de *Trabajadora* y de la SCM, desde sus respectivos inicios, como se refleja en el epígrafe 4.5.

C. Políticas públicas de género: hacer real la igualdad

Proponer, informar y divulgar las diversas estrategias y medidas para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, preferentemente aplicables al ámbito laboral, es otro de los grupos de contenidos prioritarios en los editoriales de *Trabajadora*, el segundo en importancia⁶⁴. Alcanza especial protagonismo en los editoriales de la III época de *Trabajadora*, que cubre el período 1993-2001, con 41 números⁶⁵, posiblemente por su mayor extensión temporal y porque abarca prácticamente la década de los noventa, años de especial desarrollo de normativas igualitarias.

El primer Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (PIOM) que aparece referenciado en los editoriales de *Trabajadora* es el II, en 1993: en el editorial “*El II Plan de Igualdad de Oportunidades*” se celebra su aprobación por el Consejo de Ministros, a pesar del retraso de dos años en su puesta en marcha y de no haber facilitado la participación ni haber escuchado las propuestas de la SCM. Además, aún sin conocerle más que a través de los medios de comunicación, pueden observarse ciertas insuficiencias de partida. Con todo, desde la SCM se va “*a trabajar para que este Plan consiga un mayor contenido y desarrollo*”.

Tendrá que pasar más de una década para que algunas de estas carencias se corrijan y durante ese tiempo desde *Trabajadora* se seguirán requiriendo. La expectativa de la aprobación del siguiente PIOM también se destacará editorialmente: el titular “*El III Plan de Igualdad de Oportunidades*” encabeza unas reflexiones que parten del compromiso mediático del recién estrenado gobierno Aznar sobre su próxima aprobación. El cambio político hacia un gobierno conservador no parece augurar las mejores perspectivas al respecto, máxime cuando para que sean efectivos los Planes de Igualdad exigen, como se expone desde *Trabajadora*, “*voluntad política*” para liderar los cambios, “*recursos económicos*” suficientes y canalizar la “*participación*” de las organizaciones representativas de las mujeres.

En coherencia con el trabajo de debate y propuesta que lleva acabo la SCM, se expone un programa de mínimos, centrado en el ámbito laboral: “*Fomentar la igualdad en una economía cambiante a través de suprimir la segregación y discriminación existente en el mercado de trabajo, revalorizar el trabajo desarrollado por mujeres, avanzar en la búsqueda de nuevos empleos y progresar en el reparto en el trabajo –tanto el asalariado como el no asalariado– consiguiendo una reducción y flexibilidad del tiempo de trabajo que no sólo sirva para mayor beneficio de los empresarios, sino que avance en una mejor compatibilización de la vida profesional y familiar*”. También se propone regular medidas para lograr una mayor presencia de mujeres en las mesas negociadoras y órganos sindicales. No dejan de recomendarse, asimismo, otras medidas necesarias: el progreso de las mujeres rurales, el fomento del empresariado femenino, la participación y representación equilibrada en la toma de decisiones, la salud de las mujeres, la despenalización del aborto, la corresponsabilidad familiar...

Las Conferencias Internacionales de la Mujer organizadas por Naciones Unidas y sus conclusiones también han tenido una presencia importante en las previsiones informativas de *Trabajadora*, y cuando la trascendencia del acontecimiento así lo requería, han ocupado un lugar en los editoriales. Así, por ejemplo, en el titulado “*La mitad del cielo en Pekín*”, en el número publicado en octubre de 1995, se hace un balance del desarrollo de la IV Conferencia Mundial sobre las Mujeres de la ONU, que ha tenido lugar un mes antes en Beijing, a la vez que el Foro Alternativo de las ONG, celebrado en Hairou. El resultado ha sido posi-

tivo, a pesar de la alianza reactiva entre el Vaticano y los integristas islámicos, obstructores al avance igualitario de las mujeres, en especial en lo referente a sus derechos reproductivos.

La brecha entre la igualdad legal y la real es una constatación cotidiana para las trabajadoras; el avance en legislación y normativas no certifica su cumplimiento, en muchas ocasiones por el desconocimiento que tienen de estos temas los llamados “operadores” (personal de la judicatura, inspección...), pero, en general, por la persistencia de prejuicios y estereotipos de género. Desde el editorial titulado “*Las políticas de igualdad*”, *Trabajadora* pregunta “¿es suficiente la letra de las normas para avanzar?”. Se señala la necesidad de transponer toda la normativa comunitaria y desarrollar una propia sin olvidar mecanismos que garanticen su aplicación práctica, para lo que se propone la adopción de medidas vinculantes, con el gobierno y el sector empresarial: “*es preciso entretejer esas propuestas y dotarlas en muchas ocasiones de un carácter obligacional con medidas penalizadoras en caso de incumplimiento*”. Se trata de fijarlas normativamente para asegurar su observancia, para que no queden en meras declaraciones de intenciones.

Esta cuestión se editorializará en otras ocasiones, por ejemplo, cada vez que se inste a los gobiernos del PP y PSOE a la transposición a la normativa española de la Directiva de Igualdad de Trato entre Mujeres y Hombres, aprobada en el 2002 y que ha sido el germen del actual Proyecto de Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres aprobado por el gobierno socialista de Rodríguez Zapatero. A manera de ejemplo, puede verse en el editorial correspondiente al 8 de Marzo de 2005, con el titular “*Avanzar en los derechos y reforzar la igualdad*”.

Es en el *Trabajadora* siguiente cuando se editorializa con más intensidad sobre la necesidad de una “*Ley de Igualdad*”, transposición de la Directiva 2002/73 CE, que contemple, entre otras, acciones que favorezcan la igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo y en las condiciones de trabajo, incluidas la formación o la promoción profesionales, y que defina la discriminación directa y la indirecta, además del acoso sexual y el acoso moral por razón de sexo, medidas que deben abordarse desde “*la regulación legal, las instituciones públicas, el diálogo social y la negociación colectiva*”.

Se subraya la necesidad de disponer normativamente el establecimiento de estas medidas en las empresas, mediante planes de igualdad, como garantía de la efectividad de las mismas, algo que CC.OO. lleva más de una década solicitando: *“Deberán establecerse planes de igualdad en las empresas que contemplen el acceso al empleo, la promoción y formación, la igualdad retributiva, etcétera, mediante la inclusión de medidas de acción positiva que actúen sobre situaciones de desigualdad, con el objetivo general de reducir diferencias entre hombres y mujeres persistentes hoy en el mercado laboral”*. Corresponde al ámbito de la negociación colectiva *“convenir”* las acciones a desarrollar, para lograr los objetivos igualitarios.

En este aspecto, hay que resaltar que la próxima aprobación de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres dará respuesta legal a una de las principales reclamaciones de la SCM de CC.OO., que viene requiriendo desde 1992 la adopción de Planes de Igualdad en las empresas, en el marco de la negociación colectiva, para combatir la discriminación de género en el ámbito laboral.

La contribución de CC.OO. para favorecer el cambio de mentalidades

Trabajadora ha colaborado a impulsar el cambio de mentalidades mediante su función divulgativa y a popularizar los conceptos básicos. La revisión de algunos editoriales permite ejemplificarlo de manera particular. El titulado *“La acción positiva”* es uno de ellos; en él se diferencia entre *“acción positiva”* y *“acción protectora”*, se ilustra con ejemplos de conflictos laborales de actualidad del momento y se concluye apoyando contundentemente la estrategia de la acción positiva. Este tratamiento explicativo de la acción positiva vuelve a retomarse en el titulado *“Avanzar en igualdad”*: *“La Acción Positiva constituye un elemento muy valioso a la hora de eliminar las discriminaciones indirectas u ocultas, prevenirlas en caso de correr riesgos en su aparición y garantizar la igualdad de oportunidades a un colectivo, las mujeres, que parten de situaciones de desigualdad”*. Se expresa la voluntad de trabajar desde la SCM por la introducción de las acciones positivas en el marco de las relaciones laborales. Esta finalidad didáctica predomina también en otros editoriales, como en el titulado *“¿Para cuándo la igualdad?”*.

En la voluntad de contribuir al cambio de mentalidades y acelerar el establecimiento de una cultura de igualdad, desde los editoriales de *Trabajadora* se han defendido posiciones avanzadas en temas que hoy parecen mayoritariamente incorporados al discurso igualitario, y que en su momento generaron intensos debates en el conjunto del sindicato o en la sociedad, como el derecho al aborto, la coeducación, la necesidad de impulsar medidas y políticas para el reparto igualitario entre hombres y mujeres de las responsabilidades familiares, la representación equilibrada de mujeres y hombres en los ámbitos de toma de decisiones y la consideración de la violencia de género como un problema social, entre otros.

En la línea impulsora de cambios culturales de este sindicato de hombres y mujeres, sin duda necesaria para superar prejuicios arraigados en creencias y mentalidades, se inserta la presentación para el debate público de la problemática de las mujeres que ejercen la prostitución y la defensa de sus derechos de ciudadanía y laborales. Se atiende tanto al principio del movimiento sindical de universalización de los derechos laborales como al principio del movimiento feminista de emancipación y autodeterminación de las mujeres en los planos económico, político, religioso y sexual.

3.2. UN ACERCAMIENTO A LAS CIENT PORTADAS

Las cien portadas de *Trabajadora* nos ofrecen el relato del trabajo constante desde las Secretarías de la Mujer de CC.OO. por denunciar y sensibilizar a las trabajadoras sobre su discriminación y reivindicar una efectiva igualdad entre los sexos. Han denunciado a lo largo de los años las situaciones de discriminación sociolaboral y de violencia de género, han dado preferencia al protagonismo social de las mujeres y sus diferentes trabajos y han informado puntualmente de los avances en normativas igualitarias, valorando los logros y las insuficiencias. Actualmente, *Trabajadora* tiene el reconocimiento sindical como instrumento de comunicación de las políticas de género. Esta función sigue cumpliéndose en cada número y así lo reflejan las portadas.

La portada de una publicación constituye un primer espacio informativo, un *escaparate* que presenta un adelanto de los mensajes contenidos, para cuya preparación se conjugan criterios de actualidad y relevancia informativa de los temas. En la composición de la portada es primordial atender tanto al factor gráfico, que proporcionará una semántica visual, como a los contenidos sumarios, que implican un primer filtro de los asuntos tratados en las páginas interiores.

La primera plana de estos cien números de *Trabajadora* es indicativa de sus prioridades informativas. En los titulares de portada van a predominar los que desarrollan temas de actuación y movilización sindical, que ocupan prácticamente la mitad de los inventariados⁶⁶. También mantienen una presencia continua cuestiones enmarcables en cuatro ámbitos: la actualidad normativa y legislativa, la proveniente del ámbito laboral, la de carácter sociopolítico y la presentación de temas culturales que comportan protagonismo y reconocimiento del trabajo de mujeres artistas. Cada uno de estos bloques proporciona en torno a una décima parte de los temas de portada, aunque su desarrollo es desigual en las diferentes épocas de la publicación⁶⁷. Por último, también aparecen informaciones referentes al ámbito institucional, al internacional y al movimiento feminista, con intermitencia y en un porcentaje menor.

3.2.1. EL PRECEDENTE. *TRABAJADORA*, 0 ÉPOCA (1981): INFORMAR PARA CONCIENCIAR Y REIVINDICAR

Cuadro 1. Acontecimientos relevantes en el año de referencia (1981)

<p>1981</p> <p>Fracasa el golpe de Estado del 23-F</p> <p>Se aprueba la Ley del Divorcio</p> <p>2º Congreso Confederal de CC.OO.: Marcelino Camacho, SG / Teresa Nevado, SCM</p> <p>Presencia de la SCM de CC.OO. en 66ª Conferencia de la OIT</p> <p>I Jornadas de la SCM de CC.OO.: “La mujer, un paro silencioso”</p>

TRABAJADORA. TRES DÉCADAS DE ACCIÓN SINDICAL POR LA IGUALDAD DE GÉNERO (1977-2007)

TRABAJADORA

Secretaría de la Mujer • C.S. DE CC.OO. Fdez de la Hoz, 12. Madrid-4. Tel. 41917790 • Enero 1981

MAS DE 25.000 TRABAJADORAS DELEGADAS DE EMPRESA

AUMENTA LA PROPORCION DE MUJERES EN LOS COMITES DE EMPRESA

Sobre una muestra de actas del IMAC de 3.500 delegados distribuida por toda España, son mujeres el 15,44 %. Las tasas más altas corresponden a Cataluña (27,7%), Castilla-La Mancha (17,8%) y Madrid (16,8%), y las menores a Rioja, Castilla la Vieja, Baleares, Asturias y Extremadura (entre el 5 y el 6%), si bien estos porcentajes parciales son menos fiables por la menor muestra de la muestra.

Este porcentaje aumenta en un 30% la participación de mujeres con respecto a las elecciones de 1978, que era del 11,3%, también según un muestreo de 4.000 delegados hecho por la Secretaría de la Mujer de CC.OO. en orden del Ministerio de Trabajo, de la época anterior. La Organización Sindical publicó el dato de 7% de mujeres entre los enlaces y jefes de delegación en 1977.

A pesar de que, como se ve, la participación de mujeres en la representación sindical en la empresa aumentó progresivamente, no llega aún a ser igual proporcionalmente a la de los hombres, ya que las mujeres son más del 20% del total de asalariados.

CC.OO. ha hecho una campaña específica para superar la tradicional inhibición sindical de la mujer, en base a acciones de protagonismo laboral y sindical de las mujeres y asumir sus reivindicaciones —no discriminación en el acceso al trabajo, equiparación salarial y de categorías, honorario y compatibilidad de trabajo y maternidad—. Efectivamente, en la citada muestra el 45% de las delegadas son de CC.OO., porcentaje superior al del conjunto.

Ahora la tarea es dar contenido y continuidad a este avance de la afirmación de las mujeres en su papel de trabajadoras, conseguir que la defensa colectiva y organizada del trabajo y lo que se deriva de él sea también cosa de mujeres.

(Ver suabre en página siguiente.)

EXCEDENCIAS POR MATRIMONIO Y MATERNIDAD

• El Tribunal Central por la reincorporación
• 16.000 despedidas por matrimonio
• Propuesta parlamentaria

Aunque las leyes españolas y los no tan interconocidos dicen lo contrario, a los trabajadores en nuestro país en su día, por lo general, compatibilizar sus derechos fundamentales de tener y educar hijos y el de trabajar. El Instituto Nacional de Estadística cubrió el dato de que de cada tres mujeres que al momento de trabajar se casan, una de ellas tiene hijos. Las razones que conducen a esta situación no están sólo en las mentalidades tradicionales y la organización social (falta de guarderías, etc.), que reduce a la mujer al trabajo de la casa y la atención a los hijos de forma exclusiva y exclusiva, sino también en las propias leyes y normas laborales, que contribuyen a una verdadera carrera de obstáculos.

Se trata de incompatibilidades, algunas por absentismo por cuidado de los hijos, totalmente excluidas, reducción de los permisos, etc.

Una de estas normas legales genera, de hecho, un "privilegio" y que se está convirtiendo en una trampa para discriminar a la trabajadora, es la EXCEDENCIA POR MATERNIDAD. Ante el desmoronamiento de la Ley de la Mujer de 1975, la Secretaría de la Mujer de CC.OO. calcula en unas 16.000 trabajadoras que se encuentran actualmente con su excedencia por maternidad esperando a que se les admita en su puesto de trabajo, generalmente sin remuneración por "no hay trabajo" por lo que la empresa ha amañado su puesto. (sigue en pag. 2)

LAS MUJERES EN LOS CONVENIOS 1981

Ante el agravamiento de la crisis, el sistema intenta utilizar a las mujeres y los jóvenes como amortiguadores resguardados del paro, intentando los condicionantes sociales que determinan su mayor capacidad de defensa laboral. Para ello, se vuelve a aumentar las diferencias salariales, se fomenta una desigual competencia por el empleo, la inestabilidad entre los diversos grupos de trabajadores y la división en el movimiento obrero.

La negociación de convenios es una ocasión importante para una acción sindical que defienda las reivindicaciones que contrasten la específica discriminación de la mujer, que conquiste una consideración laboral y social de la maternidad y la paternidad que permitan hacerla normalmente compatible con el trabajo. Esta es, no sólo la medida de un sindicalismo para todos, sino una dimensión indispensable de una salida no regresiva de la crisis, de una respuesta sindical cada vez más fuerte, unitaria y coherente.

Para lograrlo, es el momento de buscar la participación de las trabajadoras en todas las fases de la negociación, de que se oiga su voz en las Asambleas, en las Comisiones Negociadoras (que la proporción de mujeres en ellas sea la misma que en las plantillas).

Los puntos que CC.OO. propone son:

• Empleo —Control por el Comité de Empresa de las contrataciones y

• Para unir fuerzas contra estas formas de discriminación de las trabajadoras, para agilizar la discusión en el Parlamento y en las empresas, os invitamos a las elecciones y a los representantes sindicales de las mismas a esta REUNION: EL JUEVES 5 DE FEBRERO, A LAS 8 DE LA TARDE, EN FERNANDEZ DE LA HOZ, 12.

Es en 1981 cuando la SCM edita una modesta publicación que se autotitula *Trabajadora*. Surgida con el objetivo de contribuir a la concienciación de las trabajadoras sobre su doble discriminación de clase y género, no llega a autodefinirse como publicación periódica, aunque se editan dos números consecutivos. A efectos metodológicos, nos referimos a estos dos números previos como los antecedentes de *Trabajadora* y la denominamos época 0⁶⁸.

En cuanto al formato de la portada, se mantiene en los dos números el diseño de la cabecera, con el nombre de

Trabajadora y los datos de edición. En el primero, de enero de 1981, se destacan tres temas en portada. De ellos, dos principales que se refieren a las elecciones sindicales y al aumento de representación femenina en ellas, junto a propuestas para integrar las reivindicaciones de las mujeres en la negociación colectiva. En una columna lateral, se refleja una práctica de despido indirecto a través de las excedencias por matrimonio o maternidad.

El número siguiente (mayo 1981) se dedica al debate congresual interno, aportando las propuestas de la SCM de cara al inminente 2º Congreso Confederal de CC.OO. En la primera página aparece la cita congresual como tema principal, apoyado por un recuadro con datos y una ilustración —una trabajadora, identificable por el “mono” de fábrica—, y se destaca uno de los objetivos a conseguir: “2º Congreso de CC.OO.: Aumentar la participación sindical de las trabajadoras”.

156

3.2.2. EL INICIO. TRABAJADORA, I ÉPOCA (1984-1988): UN BOLETÍN ABIERTO A LAS EXPERIENCIAS DE TRABAJO DE LAS SECRETARÍAS DE LA MUJER

Cuadro 2. Acontecimientos relevantes en los años de referencia (1984-1988)

<p>1984</p> <p>3º Congreso Confederal de CC.OO.: Marcelino Camacho, SG / Teresa Nevado, SCM</p> <p>España ratifica la CEDAW</p> <p>III Jornadas de la SCM de CC.OO.: "El trabajo de las mujeres ¿cómo, dónde, porqué?"</p>
<p>1985</p> <p>Se aprueba Ley despenalización del aborto (tres supuestos)</p> <p>20-Junio: Huelga General</p> <p>Gorbachov inicia <i>perestroika</i></p> <p>III Conferencia Internacional de la Mujer, ONU, en Nairobi</p> <p>III Jornadas feministas estatales: "Diez años de lucha del movimiento feminista"</p>
<p>1986</p> <p>España firma el Tratado de Adhesión a la Comunidad Económica Europea</p> <p>Referéndum OTAN: España permanecerá en la Alianza Atlántica</p> <p>Elecciones Generales: Gobierno PSOE (Felipe González)</p> <p>Directiva 86/378/CEE del 24 de julio de 1986: Igualdad de trato en los regímenes profesionales de Seguridad Social</p> <p>Directiva 86/613/CEE del 11 de diciembre de 1986: Igualdad de trato para trabajadores/as autónomos/as, incluidas las actividades agrícolas, así como la protección a la maternidad</p> <p>V Jornadas de la SCM de CC.OO.: "La mujer y la economía sumergida"</p>
<p>1987</p> <p>4º Congreso Confederal de CC.OO.: Antonio Gutiérrez, SG / M^a Jesús Vilches, SCM</p>
<p>1988</p> <p>14-Diciembre: Huelga General</p> <p>Las mujeres pueden incorporarse a las Fuerzas Armadas</p> <p>I PIOM estatal (1988-1990)</p>

TRABAJADORA. TRES DÉCADAS DE ACCIÓN SINDICAL POR LA IGUALDAD DE GÉNERO (1977-2007)



La *l*época de *Trabajadora*⁶⁹ se inicia en octubre de 1984, tras el 3º Congreso Confederal de CC.OO., con algunos cambios de formato que también alcanzan la portada⁷⁰. El conjunto de temas de portada se va a concentrar en informaciones vinculadas al ámbito sindical y laboral, a la vez que se introducen otras referidas a la legislación. En menor medida, asoman cuestiones de interés sociopolítico⁷¹. En cuanto a contenidos, se sigue destacando la preocupación porque las trabajadoras tengan que optar por empleo o maternidad, se relatan situaciones laborales de discrimi-

nación y se suceden las llamadas a la participación y representación sindical, asuntos igualmente concurrentes a lo largo de la trayectoria de *Trabajadora*⁷².

En el primero de los números de 1984 *Trabajadora* va a priorizar la autoafirmación: la defensa de la igualdad de género desde la función sindical de las SM, a la vez que define el papel de *Trabajadora* como instrumento de información, divulgación y debate de sus experiencias de trabajo: “*Un boletín abierto a todas*”. Como refuerzo gráfico, una manifestación de mujeres con una pancarta en la que puede leerse: “*No a la discriminación de la mujer. 1 persona = 1 puesto de trabajo*”. En el segundo, el caso de las mujeres solicitantes de un puesto en los pozos de Hunosa sirve de detonante para poner en primer plano el derecho individual al empleo. Las dos fotos de portada, con dos trabajadoras realizando faenas de la construcción y del transporte aseguran el mensaje: “*el derecho de las mujeres a entrar en los trabajos tradicionalmente masculinos*”.

Este “derecho a todos los trabajos”, en igualdad con los hombres, será el primer tema de portada en 1985, proclamado con ocasión del 8 de Marzo, que se servirá de una asamblea de trabajadoras con una dirigente en primer plano como elemento ilustrativo. En mayo del mismo año *Trabajadora* dedica su primera plana a explicar los motivos por los que llama a la huelga de 24 horas el 20 de junio, contra la reforma de la Seguridad Social que el gobierno de Felipe González quiere efectuar, que supone un retroceso en la protección social y que tendrá especial incidencia en las mujeres, colectivo especialmente desfavorecido. Una fotografía de las mujeres en tareas de cuidado a menores permite visualizar su vulnerabilidad social.

El tercer número de *Trabajadora* en 1985 focaliza la atención hacia un colectivo tradicionalmente discriminado: las trabajadoras del servicio doméstico. Con el significativo titular “*Trabajadoras, pero menos*” y el reclamo gráfico de una manifestación con el lema de pancarta “*Servicio doméstico: por una ordenanza laboral*” se informará del RD de 13 de agosto con el que el gobierno ha abordado la regularización del sector y que presenta fisuras importantes en los derechos de estas trabajadoras. El número siguiente vuelve a destacar uno de los temas prioritarios: la negociación colectiva, sintetizando propuestas a tener en cuenta e informando de la publicación de un folleto informativo sobre el tema de “*Mujer y negociación colectiva*”. Como componente visual, una fotografía de un trabajador y una trabajadora realizando igual tarea con maquinaria pesada: es el paisaje de la igualdad laboral.

1986 supone la ampliación temática de las portadas de *Trabajadora*; a las cuestiones sindicales tradicionales se unen las sociopolíticas, y a la exigencia informativa que impone la actualidad, la recuperación de la memoria histórica sindical y feminista. El año comienza con la consulta en referéndum sobre la permanencia de España en la OTAN, un asunto que desencadenó el *desencanto* de amplios sectores sociales respecto al *cambio* prometido por gobierno socialista. El *Trabajadora* de marzo destaca en portada su posicionamiento antimilitarista, que ha servido como lema del 8 de Marzo: “*Por la paz y el derecho al trabajo*”: “*queremos manifestar nuestra oposición a la permanencia de nuestro país en la Alianza Atlántica*”. Y el 1º de Mayo de este año permitirá recuperar en

la portada consiguiendo la lucha histórica de las mujeres en las fábricas durante los s. XIX y XX. Una reproducción fotográfica de un taller textil proporcionará una imagen representativa de las trabajadoras y de su protagonismo laboral y sindical.

Es año de elecciones generales y un sindicato independiente debe realizar un balance de la gestión gubernamental. *Trabajadora* llama a la participación democrática, "*Nuestra voz es nuestro voto*", y recomienda el voto para las candidaturas de izquierda que participan en el movimiento de mujeres, por cuanto recogen las principales reivindicaciones feministas y trabajan cotidianamente por conseguir las. La inmediatez de las elecciones sindicales suscita el tema de portada del siguiente número, que se centra en argumentar las propuestas de CC.OO. y a pedir la participación y el apoyo para las listas de CC.OO.: "*Vota un programa que recoge tus derechos*", es el titular elegido. Como apoyo gráfico, una mujer y un hombre votando.

Desde la primera portada de 1987 se exige uno de los derechos civiles básicos: el derecho individual al trabajo que, en el caso de las mujeres se ve obstaculizado en sectores masculinizados (es reciente el debate generado por la incorporación de las mineras en Hunosa), o por subordinarlo a otras prioridades ante el empleo, en tiempos de crisis económica (de los hombres, como sustentadores principales familiares; de los jóvenes, etcétera). En *Trabajadora* vuelve a defenderse el derecho al empleo como un derecho básico, y se articula una campaña para promover que las mujeres se registren como paradas en las Oficinas de Empleo. El siguiente número destaca en portada una de las demandas clave de la SCM de cara al 4º Congreso Confederal de CC.OO., que tendrá lugar en noviembre de ese año: el aumento de la representación de las mujeres en los órganos de dirección sindical, que sintetizan en la petición de una cuota que garantice "*Al menos un 25 por 100 de mujeres*". Una mujer dirigiéndose a un grupo de hombres es el elemento visual elegido, con claro componente simbólico.

Trabajadora inaugura 1988 reafirmandose. "*Seguimos adelante*", es el titular elegido para dar cuenta del resultado del 4º Congreso Confederal, en el que la SCM volvió a "*pelear por la permanencia de la misma en la*

TRABAJADORA: LA COMUNICACIÓN PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO EN COMISIONES OBRERAS

Ejecutiva Confederal” y en el que se apunta la necesidad del “*reforzamiento de nuestro trabajo hacia el conjunto del sindicato*”, además de la participación en el movimiento feminista y la acción sindical común. Asimismo, se afianza la utilidad de *Trabajadora* como “*vehículo de información, discusión y unión*” de los planteamientos, a la vez que se anuncia la apertura a artículos de opinión. La foto de una niña que mira expectante da cobertura visual al mensaje.

El segundo *Trabajadora* del año dedica la portada al 8 de Marzo, con el apoyo gráfico de los carteles de la SCM de la convocatoria, y con el lema como titular: “*Nuestra fuerza es la participación*”. La edición siguiente lleva a primera plana a la “*defensa de la maternidad como defensa de la salud*”; ante las previsiones de la regulación en salud laboral que prepara el gobierno, *Trabajadora* adelanta su propuesta de que incluya la protección a la maternidad de las trabajadoras, “*para hacer compatible el derecho al trabajo y el derecho a la maternidad*”.

La transición hacia la *II época* se anticipa en cuanto al diseño en el número de septiembre de 1988: aparecen ya dos temas principales y uno secundario, lateral, con alguna ilustración. En este número, los temas de portada serán de ámbito laboral: el “*derecho de las mujeres al trabajo*” y dos situaciones reivindicativas que protagonizan trabajadoras: el ejemplo de la lucha sindical del sector de limpiezas de Valencia, donde CC.OO. ha impulsado una huelga laboral que ha dado lugar a importantes mejoras en la negociación del convenio, y la celebración de unas jornadas sobre la problemática de las empleadas de hogar, organizadas por la SM de la USMR.

3.2.3. LA CONTINUIDAD. TRABAJADORA, II ÉPOCA (1988-1992): TESTIMONIO Y DENUNCIA DE DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA HACIA LAS MUJERES

Cuadro 3. Acontecimientos relevantes en los años de referencia (1988-1992)

<p>1989</p> <p>Elecciones Generales: Gobierno PSOE (Felipe González)</p> <p>Fallece Dolores Ibárruri</p> <p>Ley 3/89, de 3 de marzo; se amplía a 16 semanas el permiso por maternidad</p> <p>Cae el muro de Berlín: reunificación de Alemania</p> <p>VI Jornadas de la SCM de CC.OO.: "Mujer, Trabajo, Salud"</p>
<p>1990</p> <p>Irak invade Kuwait</p>
<p>1991</p> <p>5º Congreso Confederal de CC.OO.: Antonio Gutiérrez, SG / M^a Jesús Vilches, SCM</p> <p>EE.UU. invade Irak: Primera Guerra del Golfo</p> <p>Desintegración de la URSS</p> <p>Recomendación de la Comisión, de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo (92/131/CEE)</p> <p>VII Jornadas de la SCM de CC.OO.: "Las SM en CC.OO.: consolidan, crecen, avanzan"</p>
<p>1992</p> <p>28-Mayo: Paro General de media jornada</p> <p>El Congreso aprueba el Tratado de Maastricht</p> <p>Directiva 92/85/CEE del 19 de octubre de 1992: Mejora de la seguridad y de la salud de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia</p>

La *II época* arranca formalmente con el *Trabajadora* de diciembre de 1988 y se extiende hasta diciembre de 1992⁷³. Las portadas se estructuran en torno a tres temas (dos principales y uno secundario, en columna lateral) que remiten a páginas interiores, donde se cierran las informaciones⁷⁴.

El *Trabajadora* de finales de 1988 señala en portada la importancia de la negociación colectiva para incluir mejoras que permitan avanzar

hacia la igualdad laboral de género e incluye dos informaciones de carácter sociopolítico: la feminización de la pobreza (*“Las mujeres son las más pobres de Europa”*, conclusión del Tribunal contra la Pobreza celebrado en Bruselas) y un Manifiesto de Mujeres que firman la SCM de CC.OO. y otras organizaciones, llamando a la movilización en la jornada de huelga general del 14 de diciembre, contra la reforma laboral del gobierno de Felipe González.

Trabajadora despide la década de los 80 con cuatro números cuyas portadas vuelven a incidir en cuestiones ya planteadas (y no logradas). El de febrero reanuda la llamada a la jornada del 8 de Marzo, señala la amplia participación de las mujeres en la huelga del 14-D, y plantea el dilema de las trabajadoras, que deben elegir *“¿Maternidad o empleo?”* entre ambos derechos, por las trabas que ponen las empresas a que puedan disponer de los permisos regulados. El número de mayo centra la atención en la convocatoria unitaria del 1º de Mayo por CC.OO. y UGT; en la petición de inhabilitación para jueces que han dictado sentencias benévolas en casos de agresión sexual por el procedimiento de *“culpar”* a la víctima, y, de nuevo, la reclamación por el derecho al aborto.

En julio de 1989 se dedica la mayor parte de la primera plana de *Trabajadora* a asuntos sociopolíticos: la entrevista del Secretario General de CC.OO. y la SCM, M^a Jesús Vilches, con el ministro de Justicia para instarle a despenalizar el derecho al aborto, de actualidad por la sentencia condenatoria al personal de la clínica Los Naranjos; el escándalo por la comercialización de un diafragma intrauterino defectuoso y una sentencia que reconoce el permiso laboral retribuido por ausencia de trabajo debido a la necesidad de llevar a hijos/as a una visita médica como derecho de padres y madres, por considerarlo *“deber inexcusable”*. En octubre se va a señalar la lucha sindical como escenario contra la discriminación salarial encubierta (*La batalla sindical empresa por empresa*), junto al recordatorio del bicentenario de la Revolución Francesa, que dio origen conjuntamente a las democracias modernas y al feminismo como discurso y movimiento emancipador, y el balance crítico del I Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (PIOM), considerado mero *“recetario de buenas intenciones”* y que merece la reprobación gubernamental, a recordar ante las próximas elecciones generales del 29 de octubre.

Las portadas de *Trabajadora* de 1990 dan cuenta de la firmeza de la acción sindical y feminista ante la persistencia de situaciones discriminatorias. La reivindicación de una ley que garantice el derecho al aborto libre y gratuito y la vigilancia en el proceso de negociación de los convenios para eliminar cláusulas discriminatorias e introducir medidas que favorezcan la igualdad, son los dos grandes temas de portada del primer número. El siguiente, que aparece en mayo, se centra en las convocatorias del 8 de Marzo y del 1º de Mayo, esta última con un llamamiento especial a la participación de las trabajadoras en las elecciones sindicales.

El tercer número de 1990 es dedicado al proceso electoral sindical, explicando en portada el repertorio de discriminaciones laborales que afectan a las mujeres y las razones por las que se hace necesaria una participación más activa de las trabajadoras, incorporando como elemento gráfico el logo de la SCM de CC.OO. y llamando al voto. La siguiente edición dará cuenta de los resultados: CC.OO. ha ganado las elecciones sindicales y ha aumentado el número de delegadas. El *“largo camino a recorrer”* del antetítulo se apoya visualmente en una fotografía en que niño y niña parten del mismo punto en una carrera deportiva. El otro tema de portada es, nuevamente, la preocupación por la protección de la maternidad dentro de la regulación de la salud laboral.

1991 irrumpe con un gran conflicto bélico. En el contexto de la Primera Guerra del Golfo, Estados Unidos invade Irak en enero, en respuesta a la ocupación iraquí de Kuwait. *Trabajadora* dedica la portada de su primer número del año al manifiesto de la *“Plataforma de Mujeres contra la Guerra”*, de la que la SCM de CC.OO. forma parte, junto a 31 organizaciones de mujeres. El otro tema destacado es el incremento de delegadas de CC.OO., resultado de las últimas elecciones sindicales: *“¡Somos muchas más!”*. El *Trabajadora* siguiente remarca un 8 de Marzo que añade a la reivindicación laboral la consigna pacifista: *“8 de Marzo. Por la paz y el empleo”*. Lo ilustra un cartel de la SCM de CC.OO. que reelabora elementos figurativos del *Guernica* de Picasso. El tercer número se centrará en la celebración del 1º de Mayo, actualizando las principales reclamaciones de trabajadores y trabajadoras.

TRABAJADORA: LA COMUNICACIÓN PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO EN COMISIONES OBRERAS

La función y el trabajo de las SM en CC.OO., en cuanto a la política organizativa y en la acción sindical, tema debatido en las VII Jornadas Confederales de la SCM de CC.OO., es el argumento de portada del *Trabajadora* de junio de 1991. Los dos siguientes (que incluyen como novedad del diseño de portada un sumario) van a dedicar ese primer plano informativo a los previos del 5º Congreso Confederal, que tendrá lugar en diciembre del mismo año; el de octubre, desde la consideración de que para implantar acciones positivas es necesario *“combinar dos aspectos fundamentales: el cambio de mentalidades y la puesta en marcha de medidas de obligado cumplimiento”*, con el objetivo de que el conjunto del sindicato asuma globalmente las reivindicaciones específicas de las mujeres y se logre un equilibrio en la representación por sexo. El de diciembre, amplía la etapa congresual al propio desarrollo del Congreso Confederal, a la celebración de los distintos Congresos de territorios y federaciones, y al período al que da inicio el 5º Congreso Confederal, lo que proporciona distintas oportunidades para aumentar la participación y la representación de las sindicalistas en CC.OO. Cierra la portada un breve informativo sobre la concesión de sendos Premios Nobel a Nadine Gordimer (Literatura) y a la birmana Aung San Suu Kyi (Paz), recordando que la de estos premios suele ser *“una historia sin mujeres”*.

El primer número de 1992, con el transfondo de la adhesión de España al Tratado de Maastricht⁷⁵, centra la portada en un 8 de Marzo que gira en torno a los problemas que las mujeres tienen *como europeas*. El lema elegido sirve de titular: *“Las mujeres, por una Europa justa y soli-*

TRABAJADORA
SECRETARIA DE LA MUJER C.S. DE CC.OO. N.º 1 FEBRERO 1989 25 PÉSETAS

8 DE MARZO

El 8 de marzo de cada año es la fecha en la que las mujeres conmemoramos la historia de las 129 trabajadoras de Cotton muerdas en defensa de la mejora de sus condiciones de vida y trabajo y situamos el marco de nuestras reivindicaciones más actuales.

En este 8 de marzo de 1989, las Secretarías de la Mujer de CC.OO. queremos poner el acento reivindicativo en lo que ha sido y sigue siendo uno de nuestros objetivos más actuales: la lucha contra la precarización del empleo, contra la flexibilización y degradación del mercado laboral.

¿PORQUE las mujeres son hoy mayoría en la contratación precaria y en la economía sumergida y alcanzan el porcentaje más elevado en el desempleo, la lucha contra la precarización del empleo es ya una reivindicación feminista, y por ello miles de mujeres participamos activamente en la movilización general del 14-D y millones secundaron la convocatoria, al igual que lo hicieron los ciudadanos varones de este país, en una jornada histórica en la lucha del movimiento obrero español.

Es en el marco de la contratación eventual y la economía sumergida donde las actuaciones discriminatorias adquieren mayor agudeza.

La desigualdad salarial, la marginación a puestos de trabajo desvalorizados y descalificados, la falta de

LAS MUJERES Y EL 14-D

En la jornada del 14 de diciembre, la movilización popular más importante que se ha producido en España, las mujeres tuvieron una participación activa porque nuestro presente y nuestro futuro estaba también en juego.

No obstante, la generalización de la contratación precaria, contra la enorme pérdida del poder adquisitivo de los colectivos más desfavorecidos, por la ampliación de la cobertura de los subsidios de desempleo. Todos estos aspectos afectan especialmente a las mujeres y son consecuencia de una política económica liberal-conservadora y de una política social reaccionaria y paritaria.

SIgue EN PAG. 5 SIgue EN PAG. 10

¿MATERNIDAD

A pesar de que el Estatuto de los Trabajadores recoge en su artículo 37, apartado 5, la posibilidad de reducción de la jornada para el cuidado de los hijos pequeños, la realidad es muy otra.

La empresa metalúrgica cerrajería de Mondragón, en Vitoria, está impidiendo el uso del mencionado artículo.

Hasta hace poco, las trabajadoras que habían solicitado este derecho hacían la jornada solo de mañana (el horario es partido). En el mes de mayo pasado una compañera so-

O EMPLEO?

halló situada en la zona industrial de la ciudad, está claro que la reducción solicitada no le sirve para nada a esta mujer.

El caso se ha denunciado a la Magistratura de Trabajo de Alava, y he aquí que gana la empresa, la compañía ha recurrido al Tribunal Central de Trabajo, pero, dada la lentitud con la que estos asuntos se llevan, la trabajadora se verá obligada a realizar el horario impuesto o a renunciar a la reducción.

SIgue EN PAG. 10

daría". El otro tema de portada se dedicará a explicar "el porqué de la proporcionalidad", constante reclamación de carácter interno al sindicato, que va dirigida al conjunto de la organización. El *Trabajadora* siguiente anticipa la convocatoria anual del 1º de Mayo, con la reclamación histórica "Las mujeres, por el pleno empleo". También se informa del asesinato de la luchadora peruana María Elena Moyano, Madre Coraje.

El paro general convocado para el 28 de mayo de ese año contra el *decretazo* ocupa el espacio de portada del *Trabajadora* de junio, con especial incidencia en la repercusión que tiene entre las mujeres. La preocupación por el ajuste económico que se avecina, según los adelantos mediáticos del ministro Solchaga, es el tema principal de portada del *Trabajadora* siguiente, ante el temor de que efecte de manera especial al castigado colectivo de las mujeres: se "avisa" al gobierno que medite "dónde va a meter la tijera del ajuste" porque las trabajadoras harán frente a nuevas reformas antisociales. El tema del aborto también sigue en primera línea de las reivindicaciones de derechos fundamentales, motivando un comunicado de la SCM de CC.OO. que se inserta en portada. De nuevo, la petición de una ley de plazos es rechazada, optando el gobierno por una ampliación de supuestos que puede provocar indefensión en las mujeres y en el personal sanitario. La portada de *Trabajadora* en diciembre va a dar cuenta de la aprobación de la Directiva 92/85/CEE de 19 de octubre sobre maternidad, con mejoras importantes cuando se trasponga a la normativa española, y de la concesión del Premio Nobel de la Paz a la dirigente guatemalteca Rigoberta Menchú.

3.2.4. LA MODERNIZACIÓN. TRABAJADORA, III ÉPOCA (1993-2001): PROTAGONISMO DE LAS MUJERES Y DE LAS NORMATIVAS PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Cuadro 4. Acontecimientos relevantes en los años de referencia (1993-2001)

1993

1ª Conferencia: "CC.OO., un espacio sindical para hombres y mujeres"
Elecciones Generales: Gobierno PSOE (Felipe González)
II PIOM estatal (1993-1995)
ONU: Declaración para la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres

1994

27-Enero: Huelga General

1995

Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales
Tropas serbias toman Srebrenica, enclave bosnio protegido. Genocidio
IV Conferencia Internacional de la Mujer, ONU, en Beijing

1996

6º Congreso Confederal de CC.OO.: Antonio Gutiérrez, SG / Mª Jesús Vilches, SCM
Elecciones Generales: Gobierno PP (José María Aznar)
Comunicación Comisión CE: "Integrar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el conjunto de las políticas y acciones comunitarias"
Directiva 96/34/CE del 3 de junio de 1996: Acuerdo marco sobre el permiso parental

1997

Tratado de Ámsterdam: Igualdad de mujeres y hombres ante el empleo, objetivo prioritario para la UE
III PIOM estatal (1997-2000)
Directiva 97/80/CE del 15 de diciembre de 1997: La carga de la prueba en los casos de discriminación por razones de sexo
Directiva 97/81/ del 15 de diciembre de 1997: Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial

1998

Jornadas de la SCM de CC.OO.: "20 años de las Secretarías de la Mujer de Comisiones Obreras"

1999

Ley 39/99 para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras
IX Congreso de la CES: "Plan para la promoción de la igualdad"

2000

7º Congreso Confederal de CC.OO.: José María Fidalgo, SG / Rita Moreno, SCM

Elecciones Generales: Gobierno PP (José María Aznar)

XVII Congreso Mundial de la CIOSL: Plan de Acción “Fin de la discriminación: igualdad para las mujeres ya”

I Encuentro Mujeres Sindicalistas de CC.OO.

Comisión de las Comunidades Europeas: Hacia una Estrategia Marco Comunitaria sobre la Igualdad entre Hombres y Mujeres (2001-2005)

2001

Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2002

Atentados terrorismo islamista en EE.UU: el 11-S

II Encuentro Mujeres Sindicalistas de CC.OO.: “Un acercamiento a los estudios de género”

En febrero de 1993 se produce unos de los cambios más perceptibles de *Trabajadora*, dando lugar a un formato modernizado en cuanto a tamaño, diseño, estructura, extensión, etc., e inaugurando la llamada *III época*, que se mantendrá durante más de ocho años hasta mayo de 2001⁷⁶. Los cambios también afectan a la portada⁷⁷.

La violencia de género aparece en portada⁷⁸ en el *Trabajadora* de 1993, en un recuadro que con el título “*Matar mujeres*” recuerda a algunas víctimas, entre ellas las llamadas “niñas de Alcàsser”, junto al reclamo de un 8 de Marzo contra la pobreza y la discriminación. Una foto del rostro de una mujer saharauí sirve de telón de fondo. No falta el recordatorio movilizador para el 1º de Mayo en el *Trabajadora* siguiente, que resume como temáticas la relación entre las mujeres y el poder, “*Hasta dónde nos está permitido llegar*”, y el anuncio de la próxima y crucial “*I Conferencia de CC.OO., un espacio para hombres y mujeres*”. Además, por primera vez, la entrevista de *Trabajadora* se comunica en portada. Inaugura esta línea la realizada a una dirigente sindical histórica: Petra Cuevas, “*incansable defensora de las libertades*”. La portada de junio subraya la importancia de la Conferencia, a celebrar en el mismo mes,

con caracteres tipográficos más visibles y contundentes que de ordinario: “*El debate de la Conferencia: CC.OO., un Sindicato de Hombres y Mujeres*”. Un pequeño recuadro da cuenta de la desilusión por unos resultados políticos continuistas en las elecciones generales. El rostro de una niña que mira con seriedad enmarca ambos titulares.

Septiembre devuelve la sonrisa a la portada de *Trabajadora*, que ya advierte “*A mal tiempo...*”. Como temas destacados, se remite al editorial, que reclama “*Un Pacto contra la discriminación*”, a la entrevista con la dirigente política Cristina Almeida y a un artículo del escritor José Luis Sampedro sobre el ajuste económico.

La portada de diciembre se apoyará en el rostro envejecido de una campesina para introducir la preocupación por la jubilación en el siglo XXI, ante la progresiva destrucción del Estado del bienestar. También se denuncia la “*doble moral*” en la política internacional, que condena a Cuba a un embargo “*incivil*”, mientras mira a otro lado ante el sangrante conflicto de la ex Yugoslavia o los desmanes populistas de Yeltsin.

La huelga general del 27 de enero de 1994 contra la reforma laboral del gobierno y la masiva participación de las mujeres es el tema de portada del primer *Trabajadora* en este año, junto a la convocatoria para el 8 de Marzo, que expresa una llamada especial a las más jóvenes, las “*mujeres del futuro*”: “*Por un presente con empleo, por un futuro sin discriminación*”. El anuncio de la entrevista a Madres Unidas contra la Droga, “*algo más que un grito de esperanza*”, cierra un número en el que el rostro sonriente y confiado de una joven aporta la redundancia visual de cierto optimismo de la voluntad. La portada de mayo confirma tenden-



TRABAJADORA. TRES DÉCADAS DE ACCIÓN SINDICAL POR LA IGUALDAD DE GÉNERO (1977-2007)

cia esperanzadora, con la fotografía de una de las muchas mujeres que “pisarán la calle nuevamente” en defensa de la clase trabajadora este 1º de Mayo. La inminencia de las elecciones europeas motiva que se introduzca en portada la campaña “Más mujeres al Parlamento”, junto con el reenvío a la entrevista con Maruja Torres, que anticipa contundencia: “habla sin pelos en la lengua”.

Los tres últimos *Trabajadora* de 1994 componen la portada reflejando la diversidad temática. El de julio selecciona el desarrollo del Programa NOW en España, iniciativa comunitaria para la igualdad de oportunidades de las mujeres de la que se observan sus primeros resultados; el activismo feminista en el panorama artístico que protagonizan las *Guerrilla Girls*; el 75 aniversario de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la entrevista con la jueza Manuela Carmena. La portada de septiembre, que recupera como fondo gráfico el rostro de la niña expectante (encarnó visualmente el “*Seguimos adelante*”) destacará el 10º aniversario de *Trabajadora*, además de señalar el arranque del proceso electoral sindical y una entrevista a la cantante mexicana Paquita la del Barrio, “reina del arrabal”.



Los breves informativos de la portada de diciembre dan cuenta del nombramiento de una sindicalista, Monika Wulf-Mathies, como Comisaria Europea; del acuerdo para trabajar por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el Grupo INI/TINEO; la entrevista con Lucía Mazarrasa, que ofrecerá una “*perspectiva feminista y solidaria*” de las ONG, y el debate en torno a la brecha de género en las nuevas tecnologías, “¿*Tienen sexo los ordenadores?*”.

Las mujeres reales cederán el protagonismo visual de la portada de *Trabajadora* a las representadas artísticamente desde diversos estilos pictóricos, a través del encuadre de primeros planos de protagonistas

femeninas de obras de Boticelli, Tamara de Lempicka, Georges de Feure, Picasso y Vermeer, respectivamente, en los cinco números de 1995. El contrapunto de la actualidad va a reflejarse en los contenidos sumarios destacados. El *Trabajadora* de febrero invoca la cita anual del 8 de Marzo, ofrece información sobre la actividad formativa dirigida a mujeres sindicalistas dentro del Programa NOW, la aplicación de las Nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) al avance en igualdad de oportunidades y los 100 años de historia del sindicato femenino danés KAD. La entrevista a la espeleobuceadora Carmen Portilla clausura los contenidos destacados en este número. El de abril renueva el llamamiento para el 1º de Mayo, subrayando el carácter especial al ser año de elecciones sindicales; refleja la solidaridad de las organizaciones de mujeres de Madrid con las argelinas (que sufren una reactivación de la violencia integrista) y anuncia la entrevista con la concejala Begoña San José, que representa *"la izquierda feminista"*.

La IV Conferencia Internacional de la Mujer, que se celebrará en septiembre en Beijing, organizada por Naciones Unidas, tiene presencia informativa puntual en la portada de julio de 1995, junto una entrevista a Marina Subirats, directora del Instituto de la Mujer. Se destacan asimismo el VIII Congreso de la Confederación Europea de Sindicatos (CES) y una campaña dirigida a fomentar las corresponsabilidades familiares y domésticas, que *"también son cosa de hombres"*. En octubre se referencia de nuevo desde la portada la IV Conferencia Internacional de la Mujer de Beijing, con especial seguimiento en las páginas interiores; se remite a un encuentro con la escritora Susan Sontag y a la entrevista a dos sindicalistas (Rita Moreno y Aurora Gómez) y se da cuenta de la extensión del sindicalismo internacional entre mujeres con la creación del primer sindicato de traperas en la India. La proximidad del 6º Congreso Confederado de CC.OO., que tendrá lugar en enero de 1996, toma informativamente la portada del *Trabajadora* de diciembre. Desde la revista se va a contribuir al debate general incorporando el punto de vista de muchas trabajadoras, como se alega desde la portada: *"¿Qué opinan las mujeres de CC.OO. ante la celebración del 6º congreso de la confederación sindical?"*. Una entrevista con la responsable de la SCM, Mª Jesús Vilches, y el homenaje a Dolores Ibárruri en el centenario de su nacimiento completan los contenidos priorizados.

El 6º Congreso Confederal de CC.OO. tendrá un protagonismo destacado en el primer número de 1996, resaltándose la nueva definición estatutaria de “*sindicato de mujeres y hombres*”. No falta la convocatoria anual del 8 de Marzo y la entrevistada es en esta ocasión una sindicalista nicaragüense, Thelma Hernández. El rostro de la *Argelina* de Matisse como imagen de fondo de la portada invita a no olvidar la opresión de las mujeres argelinas. En el siguiente número se actualiza la movilización histórica del 1º de Mayo, se adelanta un acercamiento a la problemática de la prostitución a través de la entrevista con el colectivo Hetaira, se anuncia una lectura crítica de los reducidos oficios de las mujeres en el panorama cinematográfico actual y se avanza la puesta en marcha del programa NOW-Luna, un programa comunitario para llevar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a las empresas.

La mirada interior de *La lechera de Burdeos* de Goya proporciona simbolismo visual a los contenidos de portada en el tercer *Trabajadora* de 1996: la campaña conjunta de CC.OO. y UGT por el empleo estable, la “*realidad oculta*” de la agresiones sexuales a los/as menores, la sospecha ante la privatización de Telemadrid y la actividad cultural de las mujeres presas en Carabanchel, que han creado un grupo de teatro, “*Yeses*”. El siguiente número va a subrayar la importancia de la coeducación, los resultados de la 83ª reunión de la OIT y la trascendencia de la negociación colectiva para garantizar la igualdad salarial. Como entrevistada, la Secretaria General de la Federación de Sanidad, Mª José Alende. Por último, 1996 concluirá en la portada de *Trabajadora* con el protagonismo de un tema laboral, “*El trabajo a tiempo parcial y su incidencia en las mujeres*”, y diversos socioculturales: críticas a la sentencia de un juez que justifica el menor salario de mujeres y jóvenes en trabajos de igual valor, preocupación por las mujeres argelinas y entrevista a Isel Rivero, representante de la ONU en España.

El repaso a la actualidad de 1997 a través de las cinco portadas de *Trabajadora* resalta la importancia del diálogo social: el acuerdo entre sindicatos y patronal para regular las relaciones laborales, proceso negociador al que se adiciona en octubre la incorporación de la Igualdad de Oportunidades. Otros destacados refieren el alcance del convenio colectivo como instrumento para la igualdad laboral y la aplicación del principio de igual retribución por un trabajo de igual valor. Se citan

diversas reuniones sindicales internacionales: la del Comité de Mujeres de la Confederación Europea de Sindicatos (CES); la Campaña de la Federación Internacional de los trabajadores y las trabajadoras del Transporte (ITF) contra el sexismo en la aviación civil; el 1º Congreso Mundial de Mujeres de la Internacional del Personal de Correos, Telégrafos y Teléfonos (IPCTT); la del Comité Femenino de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL). También acceden a la portada las novedades en políticas de igualdad: la puesta en marcha del III PIOM estatal, y del Plan de Atención integral a la Mujer del Insalud. No se olvidan las menciones a las convocatorias anuales del 8 de Marzo y del 1º de Mayo. Como personajes entrevistados: Dolores Licerias, Secretaria Confederal de Empleo de CC.OO.; Blanca Gómez, Secretaria Confederal de Formación y Cultura; Carmen Linares, cantaora de flamenco; Nuria Arévalo, presidenta del Consejo Estatal de la Juventud, y Rosa Montero, escritora.

En 1998 las portadas de *Trabajadora* llaman la atención de manera especial en torno a la violencia de género: desde la elección del lema del 8 de Marzo, “*No más agresiones contra las mujeres*”, hasta conmemorarlo simbólicamente en un centro de atención a maltratadas o elaborando propuestas para combatir el acoso sexual en las empresas, “*Proyecto Pandora*”. Además se dará cuenta desde este espacio comunicativo de otros avances y medidas en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, con la finalización del Programa NOW-Luna, el “*coste cero*” para la cotización a la Seguridad Social para las sustituciones por maternidad, o en el ámbito internacional: en el Plan de Empleo europeo y en el Tratado de Ámsterdam. La historicidad de las conmemoraciones del 8 de Marzo y del 1º de Mayo, citas identitarias del movimiento feminista y obrero internacional, respectivamente, se mantienen igualmente. Serán entrevistadas mujeres de diversos ámbitos (sindicalistas, integrantes de ONG y del mundo de la cultura): Antonia Hernán y Ángeles Carrasco, psicólogas de un centro de maltratadas; Pilar Estébanez, presidenta de Médicos del Mundo; Mísia, cantante de fado; Elvira Díaz y Ramona Parra, sindicalistas de CC.OO. responsables en Sanidad y FITEQA del proceso de elecciones sindicales, y Sara Baras, bailaora.

En 1999 las temáticas que asoman a las portadas de *Trabajadora*, además de las ineludibles citas del 8 de Marzo y el 1º de Mayo, tienen que

ver con la organización del sindicalismo defensor de la igualdad de género: *“Las Secretarías de la mujer celebran su 20 aniversario”, “Trabajadora cumple 15 años”, “VII Conferencia de Mujeres de la CIOSL”,* y con la atención en la salud laboral, preferentemente. De este último tema son varios los destacados: *“La CIOSL dedica el 28 de abril, día internacional de la salud en el trabajo, a las mujeres trabajadoras”, “El trabajo es masculino, la fatiga femenina”, “Panorama de la salud laboral de las mujeres en España”, “Salud en el trabajo, el alto tributo de las mujeres”, “POP: tóxicos para las mujeres, herencia tóxica para su descendencia”.* Asoman otras cuestiones, como la problemática de la transexualidad, el *“género clandestino”,* y la aclaración legal de que permiso de maternidad y permiso de vacaciones son dos derechos diferentes. *Trabajadora* este año entrevista a Antonia Ramos, economista del Instituto Sindical Europeo; a Adriana Rozenvaig, Secretaria General de la Federación Gráfica Internacional (FGI) y a la escritora inglesa Kirsty Gunn. Además, en octubre saldrá a la calle un número especial recopilatorio de entrevistas, con el título *“Trabajadora.. 15 años de entrevistas (1984-1999)”*, que recoge 39 entrevistas a mujeres de diversos ámbitos (cultural, político, sindical y social) y 3 a colectivos, publicadas en números anteriores.

El 2000 es el año del 7º Congreso Confederado de CC.OO. y *Trabajadora* le dedica un número casi monográfico; en la portada, se subraya el lema congresual, *“Contigo en el trabajo, contigo en la sociedad”;* el balance y las aportaciones de las sindicalistas de cara al Congreso Confederado, en cuanto a las políticas de igualdad, el empleo y la afiliación de las mujeres; el avance del sindicalismo en las empresas a través de los proyectos europeos y estatales de acciones positivas, y entrevistas mujeres con responsabilidades organizativas, como Mª Jesús Vilches, responsable de la SCM de CC.OO., Amy Dean, del sindicato americano AFL-IO y Beatrice Quin, del francés CFDT. Anteriormente, habían asomado a la portada el 8 de Marzo, la negociación colectiva como herramienta para la igualdad de oportunidades y la entrevista a la abogada feminista Carmen Roney.

Las dos últimas portadas del 2000 dan cuenta de los resultados del 7º Congreso Confederado en cuanto a las políticas de igualdad, *“CC.OO. aprueba un PLAN DE IGUALDAD para los próximos cuatro años”;* anun-

cion foros de participación para las sindicalistas, el “*Encuentro de Mujeres Sindicalistas*”; informa de cuestiones de actualidad normativas, “*La OIT revisa el Convenio 103, con nuevas medidas de protección a la maternidad*” o movilizatorias, “*Finaliza la Marcha Mundial*”, incorpora temas de debate, “*Internet, una visión de género*”, y recuerda a figuras de las letras como María Moliner o a Carmen Martín Gaité.

2001 es año de transición formal en *Trabajadora*, con los dos primeros números correspondientes a la III época y los dos últimos a la IV. Los dos primeros ilustran la portada con los carteles y lemas referentes a las convocatorias del 8 de Marzo y el 1º de Mayo, respectivamente. Como contenidos destacados en ambos números, el Plan de Igualdad de CC.OO., el acoso sexual en el trabajo y la lucha de las trabajadoras de Sintel, y entrevistas a la escritora Laura Freixas y al Colectivo de Mujeres Urbanistas.

3.2.5. EL RECONOCIMIENTO. *TRABAJADORA*, IV ÉPOCA (2001-ACTUALIDAD): HACER VISIBLES LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD

Cuadro 5. Acontecimientos relevantes en los años de referencia (2002-2006)

2002

20-Junio: Huelga General

Hundimiento del “Prestige”: catástrofe ecológica

El euro, moneda única europea

Directiva 2002/73/CE del 23 de septiembre de 2002, del Parlamento Europeo y del Consejo: aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en acceso al empleo, formación, promoción y condiciones de trabajo

III Encuentros Mujeres Sindicalistas de CC.OO.: “La participación de las mujeres en la toma de decisiones”

2003

Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2003: incluye un capítulo dedicado a la igualdad de género

EE.UU. y Reino Unido invaden Irak, con el apoyo del gobierno español. Masivas manifestaciones por la paz

Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno

IV PIOM estatal (2003-2006)

IV Encuentros Mujeres Sindicalistas de CC.OO.: "Negociación colectiva y género: una apuesta de futuro"

2004

8º Congreso Confederal de CC.OO.: José María Fidalgo, SG / Carmen Bravo Sueskun, SCM

11-M: atentados del terrorismo islamista en Madrid

Elecciones Generales: Gobierno PSOE (José Luis Rodríguez Zapatero). Primer gobierno paritario

Ley 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género

La población española aprueba en referéndum la Constitución Europea

Ampliación de la UE: la Europa unificada integra a 25 países

Maremoto y tsunami en Indonesia y otras costas asiáticas: catástrofe humanitaria

V Encuentros Mujeres Sindicalistas de CC.OO.: "Las políticas de igualdad en el ámbito sindical e institucional"

2005

Modificación del Código Civil que permite el matrimonio en España a parejas del mismo sexo

I Encuentro Mujeres y Hombres Sindicalistas de CC.OO.: "La acción sindical y el desarrollo normativo de las políticas de igualdad"

2006

Tregua de ETA: gobierno y grupo terrorista inician proceso de negociación

Aprobado el nuevo Estatut de Cataluña

Proyecto de Ley de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas Dependientes

Proyecto de Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres

Acuerdo para el Crecimiento Económico y la Calidad del Empleo, fruto del diálogo social

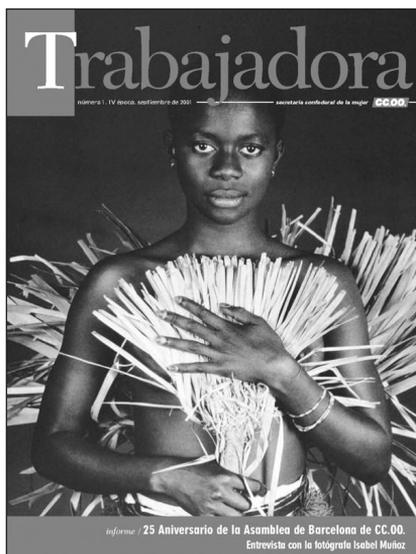
II Encuentro de Mujeres y Hombres Sindicalistas de CC.OO.: "Planes de igualdad y negociación colectiva"

El paso a la *IV época* supone reducir el tamaño para conseguir una edición más manejable, en maquetación modernizada y con un número importante de páginas⁷⁹. Esta etapa, que continúa en la actualidad⁸⁰, está caracterizada por la diversificación equilibrada de los diferentes ámbitos que suministran titulares a portadas. Se mantienen como pilares las informaciones sobre la actividad sindical interna y externa, incrementándose las que revisan críticamente el panorama laboral (recordemos la reforma laboral impuesta por Aznar y la huelga

general del 20-J). Rasgo diferencial de este período es el aumento de titulares referidos a cuestiones sociopolíticas, que llegan a suponer la cuarta parte de los destacados en portada, por el protagonismo alcanzado en los últimos años por asuntos como la violencia de género, la inmigración, o el debate sobre los derechos laborales de las mujeres que ejercen la prostitución⁸¹.

Las dos portadas de finales de 2001 destacan el 25 Aniversario de la Asamblea de Barcelona, acontecimiento fundacional de CC.OO., incidiendo el segundo de ellos en la participación histórica de las mujeres en estos 25 años de sindicato. Igualmente son destacadas las entrevistas, a la fotógrafa Isabel Muñoz, una de cuyas fotografías es motivo visual de portada, en el primero, y a Remedios Toboso, presidenta de la Fundación CNSE, (Confederación Nacional de Sordos de España) en el segundo. Se cierran las portadas con un tema de salud laboral, "*Trabajar en la industria química*", y la conmemoración del 25 de noviembre, como *Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra la Mujer*⁸².

Los temas presentados en las portadas en el 2002 reflejan la preocupación dominante por la situación laboral, y la reforma gubernamental



que dará lugar a la huelga general del 20 de junio. *“Las mujeres ante la reforma del desempleo”*, es tema central del informe en el número de junio y del número especial sobre la huelga general, y el de junio también incluye un reportaje sobre las trabajadoras de Fontaneda y otro sobre la precariedad en el empleo femenino. Otros destacados son de acción sindical, ya que continúa el informe sobre el 25 aniversario de CC.OO. y el protagonismo sindical de las mujeres, en una tercera entrega. Se aporta otro informe en el número de diciembre sobre las elecciones sindicales, *“Decidirse a participar, participando para decidir”*, junto a temas de salud laboral, *“A vueltas con la salud y el trabajo”*, y de carácter sociocultural, *“La violencia sexista en los medios de comunicación”*. En este año se entrevista a la escritora Rosa Regás; a la representante del colectivo Hetaira, Cristina Garaizabal; a la historiadora Carmen Sarasúa y a la sindicalista Elsa Ramos, directora de Igualdad de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL). Tampoco se olvida reseñar en portada la cita histórica del 8 de Marzo.

El 2003 renueva el protagonismo de la acción sindical: el mantenimiento de la campaña de las elecciones sindicales *“Decidirse a participar, participando para decidir”*; lema también del 8 de Marzo de este año; el *“género”* de la negociación colectiva, o las *“historias de delegadas sindicales”*. La portada de diciembre destacará un tema sociopolítico: los 25 años de la Constitución Española *“en la vida de las mujeres”*. Como temas secundarios de la primera plana, la complicada situación de las trabajadoras gallegas del mar a consecuencia del desastre ecológico producido por el hundimiento del petrolero *Prestige*, las dificultades de las jóvenes para acceder a la vivienda, la vigencia del asociacionismo de mujeres o la violencia sexista entre las discapacitadas. Las entrevistas del 2003 permitirán la reflexión sobre diversos temas de actualidad: la necesidad de un consumo ético, con la filósofa Adela Cortina; la preocupación por la guerra y ocupación de Irak, con la iraquí Bahira Abdulatif; la mirada cinematográfica de las mujeres, con la directora de la Mostra de Cine de Dones, Anna Solá, y la problemática de las mujeres inmigrantes, con la inmigrante dominicana Rafaela Lara.

En 2004 *Trabajadora* sintetizará sus informes de portada en dos temas: la participación en el 8º Congreso Confederal, que tendrá lugar del 21

al 24 de abril y cuyo lema "*Seguir creciendo, seguir decidiendo*" será el titular de primera plana en los números de abril y junio. Los otros dos números concentrarán sus informes sobre el tema de la conciliación de la vida familiar y laboral, en relación complementaria: la conciliación, como "*problema social*", en el de octubre y el vínculo "*empleo y conciliación*" en el de diciembre. La violencia de género también ocupará sendos espacios: el Anteproyecto de Ley Orgánica sobre Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género será el motivo central de la entrevista a la responsable de la SCM de CC.OO., Carmen Bravo Sueskun. La directora del Observatorio contra la Violencia Doméstica y de Género, Montserrat Comas, proporcionará una panorámica sobre los malos tratos. También se incluye un reportaje sobre una sanción económica a una empresa por un caso de acoso sexual y moral por razón de género. Completan la presencia en portada en el 2004 informaciones sobre la actualidad y diversidad del movimiento feminista (entrevista a representantes de La Escalera Karakola, reportaje sobre la Marcha Mundial de Mujeres en Vigo, entrevista a Teresa Freixas, premio Mujer Europea 2004), junto al seguimiento de la precariedad laboral entre las jóvenes o la atención a la dependencia.

2005 vuelve a posicionar en el primer plano de *Trabajadora* el 8 de Marzo, cuyo cartel y lema, "*Avanzar en derechos, reforzar la igualdad*", ocupan visualmente el número de febrero. Como informes centrales, el explicativo del reciente acuerdo alcanzado entre gobierno, sindicatos y organizaciones empresariales en la Mesa de Diálogo Social, "*Competitividad, empleo estable y cohesión social*"; un estudio comparativo de las políticas de conciliación en las Comunidades Autónomas, investigación dirigida y realizada desde la Fundación 1º de Mayo; testimonios de sindicalistas "*al frente de la negociación colectiva*" y una revisión de novedades legislativas como la Directiva europea que regulará los tiempos de trabajo y la proyectada Ley Orgánica de Educación. Las entrevistas introducirán información, reflexión y debate en torno a: la desigualdad retributiva, con la jurista Eva Saldaña; el papel de las mujeres en la iglesia católica, con la teóloga feminista Margarita Pintos; la violencia contra las mujeres, con la responsable de Mujeres de Amnistía Internacional; y la necesidad de un feminismo

político, con la abogada y dirigente feminista Begoña San José. Otros temas destacados son: el Congreso de la CIOSL en Japón; una revisión del avance en igualdad de género en CC.OO., elaborado por la SCM de CC.OO., Carmen Bravo Sueskun; la recuperación histórica de la participación laboral y sindical de las mujeres durante el franquismo, investigación dirigida por Carmen Sarasúa, en colaboración con el Archivo de Historia del Trabajo de la Fundación 1º de Mayo, y el feminicidio guatemalteco.

Trabajadora ha llegado al número 100 en el segundo trimestre del año 2006. La portada del número correspondiente al primer trimestre, como es característica identitaria en estas fechas, se dedica al 8 de Marzo, con el cartel de la SCM de CC.OO. como apoyo visual. Como temas centrales: informes sobre el Anteproyecto de Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres y la Iniciativa Comunitaria Equal. La entrevista a María Ángeles Durán permite anticipar la situación de las mujeres científicas y los trabajos productivo y reproductivo. También se remite desde la primera plana al debate sobre la sustitución.

El número 100 de *Trabajadora* dedica la portada a tres temas de importancia fundamental para el avance en igualdad de géneros y para la situación de las trabajadoras: el “Acuerdo para el Crecimiento Económico y del Empleo”, nueva reforma laboral fruto del diálogo social, que contempla medidas para contrarrestar la precariedad y la temporalidad del empleo, aspectos que afectan de manera especial a las mujeres; la entrevista a Teresa Pérez del Río, que proporciona un balance de las posibilidades que ofrece el Proyecto de Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres para poner en marcha planes de igualdad en las empresas y acabar con la discriminación de género en el ámbito laboral. Por último, con el titular “Tensiones entre empleo y familia” se remite al informe, que va a permitir conocer las dificultades que encuentran hombres y mujeres en España para conciliar su vida familiar y personal.

3.3. CONTRIBUCIONES A LAS POLÍTICAS DE GÉNERO A TRAVÉS DE LOS CONGRESOS CONFEDERALES DE CC.OO.

Trabajadora ha mantenido un seguimiento informativo constante de los congresos confederales, refiriendo los avances en la igualdad de género en el interior del sindicato. Además, desde su papel como medio de comunicación entre Secretarías de la Mujer y el conjunto de la organización sindical ha contribuido al debate, a mejorar el conocimiento y a la difusión de medidas, unificando las estrategias y dando a conocer el papel de Comisiones Obreras como agente social dinamizador para el logro de la plena igualdad entre hombres y mujeres.

El 2º Congreso Confederal de CC.OO. (1981) en *Trabajadora*: Aumentar la participación sindical de las trabajadoras

El primer Congreso que es tratado en *Trabajadora* es el 2º Congreso Confederal (1981); aparece anticipadamente, como aportación a la fase de debate y propuestas, en uno de los dos números antecedentes a la publicación periódica: el impreso con fecha de mayo de 1981, monográfico sobre el tema. Encabezado por el titular “2º Congreso de CC.OO., *Aumentar la participación sindical de las trabajadoras*” contiene las Propuestas de la Comisión de la Mujer cara a todos los congresos y asambleas vinculados.

Uno de estos objetivos destacados es aumentar la participación sindical de las trabajadoras, que se argumenta: no se puede defender “*todo para las mujeres pero sin las mujeres*”, se debe potenciar su participación sindical activa y aumentar su presencia en todos los ámbitos de la actividad sindical, especialmente en los órganos de dirección, que reflejan una “*insuficiencia mayor*” en la representación de éstas⁸³. También se añaden propuestas para Acción Sindical, Organización y Estatutos, entre las que destaca la defensa del derecho individual al empleo, a la vez que se perfilan los ejes de una “*política sindical específica hacia la mujer*”: “*Defensa del derecho al trabajo y a las prestaciones por desempleo sin discriminación*”; “*Defensa de las reivindicaciones que contrarresten la específica discriminación de la mujer en las condiciones de trabajo desde la negociación colectiva y la legislación*”, y “*Reivindicación de servicios*

sociales como salario indirecto que (...) redistribuye los recursos y democratiza su administración y permite salir a la mujer del guetto doméstico". Además, se aporta un balance de la actividad de la SM de CC.OO. durante el 1º mandato congresual.

El 3º Congreso Confederal de CC.OO. (1984) en *Trabajadora*: Crear un espacio comunicativo sindical específico para las trabajadoras

Este Congreso Confederal aparece con referencias indirectas en el *Trabajadora* de octubre de 1984. En él se menciona el debate en torno al papel de las SM durante la ya finalizada etapa congresual y se afirma la determinación de "*dar un paso más*" con la edición del "*presente boletín*". Se proyecta como un "*medio privilegiado de comunicación*" entre las distintas SM y para el conjunto de la organización confederal. La finalidad de esta iniciativa es difundir y apoyar las diferentes experiencias de acción sindical, informaciones y debates en torno a la realidad de discriminación que sufren las mujeres, y contribuir al "*imprescindible debate*" para avanzar en el objetivo de lograr la plena igualdad entre mujeres y hombres.

4º Congreso Confederal de CC.OO. (1987) en *Trabajadora*: La presencia de las mujeres en los órganos de dirección

El 4º Congreso Confederal (1987) se anticipa en *Trabajadora*, que dedica su número de junio casi monográficamente al tema, con provisión de elementos informativos y argumentativos. El papel promotor de *Trabajadora* en la transmisión de los objetivos sindicales de la SM ya se observa en la elección temática de la portada/editorial: "*Al menos un 25% de mujeres*". Ante el período congresual que genera debates y culmina con la elección de los órganos de dirección, las SM quieren aportar el "*punto de vista de las mujeres*" con una cuestión que puede "*medir el grado real de integración de las mismas y de asunción de su problemática específica: la presencia de mujeres en los órganos de dirección*".

Se critica que "*esta situación de infrarrepresentación de mujeres no ha variado en la historia de CC.OO.*". Alegan que "*este sindicato no puede hacer sindicalismo feminista si no incorpora más mujeres en sus órganos de dirección*". Se agregan diversas contraargumentacio-

nes, frente a ideas diversas: que es un planteamiento que divide a los trabajadores, la supuesta incapacidad de las mujeres para estar en puestos de dirección, o que la falta de mujeres es casual... Exigen un "porcentaje mínimo" de representación que estiman en un 25%, teniendo en cuenta la participación de mujeres en la población activa, su tasa de afiliación al sindicato y su presencia como delegadas de empresa.

Este mismo *Trabajadora* recoge el documento de la SCM para el 4º Congreso Confederal, texto presentado a la Comisión Ejecutiva Confederal que incluye un resumen de la situación laboral de las mujeres y el análisis de la discriminación laboral femenina. El informe central señala el protagonismo emergente de las mujeres en la defensa de sus derechos en una sociedad en cambio, poniendo como ejemplo la transición en la valoración social del aborto, que ha pasado de ser un tema "semitabú", reclamado en solitario por el movimiento feminista, a una cuestión política de primer orden. La escasa presencia de mujeres en los puestos de dirección sindical sigue evidenciándose⁸⁴. El documento enumera las propuestas para la acción sindical. También incluye una defensa del papel de las SM y se proyecta la actividad más inmediata.

Trabajadora hará su balance postcongresual en enero de 1988. Se prevén dificultades, pues han dejado de aparecer los dos números que corresponderían al segundo semestre de 1987. La portada/editorial con el título "Seguimos adelante", resume la situación de la SCM tras el 4º Congreso Confederal, según se explica. Se reflexiona sobre las "posturas predispuestas en contra" del trabajo de las SM, por lo que se adelanta una intensificación del trabajo dirigido al propio sindicato, especialmente en lo que concierne a favorecer un cambio de mentalidades que permita superar la asignación de roles y creencias mantenedoras de la desigualdad de género. Tampoco se olvida la reclamación histórica sobre una mayor representación de mujeres en las estructuras sindicales. Se mantiene también el papel transmisor de *Trabajadora*. El mismo número incluye una separata central que documenta las decisiones finales del 4º Congreso y presenta visualmente a la nueva responsable de la SCM, Mª Jesús Vilches.

5º Congreso Confederal de CC.OO. (1991) en *Trabajadora*: Avanzar en la adopción de medidas y equilibrar por sexo la representación sindical

El 5º Congreso Confederal será tratado con anterioridad en la revista, que en octubre de 1991 y bajo el titular *“En vísperas del V Congreso Confederal”* expone los principales objetivos de la SCM para trasladar al Congreso: la implantación de medidas de acción positiva que permitan avanzar en el cambio de mentalidades y que sean de obligado cumplimiento para el conjunto de la organización. Estos grandes objetivos se concretan en una serie de enmiendas a los documentos congresuales; entre ellas, se mencionan las que demandan un equilibrio por sexo en la representación sindical en los distintos niveles.

El número siguiente es simultáneo a la realización del 5º Congreso Confederal (diciembre de 1991). *“Ante una nueva etapa congresual”* apunta una serie de reflexiones, a la vista del desarrollo de un proceso precongresual que ha evidenciado logros y obstáculos, finalizando con una apelación a la oportunidad histórica: *“Esperamos que en este nuevo período congresual soplen vientos de igualdad y solidaridad, que consigan lo que hemos venido en denominar la transversalidad de la acción sindical para hombres y mujeres”*.

Una vez transcurrido el Congreso, *Trabajadora* seguirá dedicándole un espacio informativo. En febrero de 1992 destaca en portada *“El porqué de la proporcionalidad”*, que explica esta fórmula propuesta para asegurar una representación equilibrada de los sexos, finalmente no aprobada como tal en el Congreso. Se informa de la aprobación como transaccional de las enmiendas propuestas por la SCM a este respecto, con la siguiente redacción: *“En el desarrollo de CC.OO. como sindicato de hombres y mujeres se promoverá la participación de las mujeres para su representación en los órganos de dirección sea como mínimo proporcional al número de afiliadas de cada ámbito de la estructura sindical de que se trate. Asimismo, se potenciará la creación e impulso de las Secretarías de la Mujer en las estructuras territoriales y federales, integrándose, allí donde esté constituida, a los órganos de dirección respectivos con plenos derechos”*. Se enfatiza como avance principal el compromiso de celebrar una Conferencia estatutaria monográfica, a celebrar en el plazo de dos años. Y se reproduce la intervención en el Congreso

de M^a Jesús Vilches, en defensa de la propuesta inicial para fijar estatutariamente una mayor presencia de mujeres en los órganos de dirección.

1ª Conferencia Confederal "CC.OO., un espacio sindical para hombres y mujeres" (1993) en Trabajadora

Esta Conferencia, entendida como una ocasión histórica para la integración de las políticas de género en la política sindical de CC.OO., va a concentrar una parte importante de la actividad de la SCM, especialmente la dirigida al interior del sindicato, y por ello alcanzará un protagonismo correlativo en *Trabajadora*, que en abril de 1993 ya anuncia en portada su celebración. En el interior sintetiza las expectativas que genera: *"Esta Conferencia trata de conseguir, entre todas y todos, un sindicato que contemple la realidad social de hombres y mujeres. Un sindicato con suficiente sensibilidad para dar respuesta, dentro y fuera, a las diversas y complejas problemáticas de ambos"*.

El *Trabajadora* de junio, simultáneo a la celebración de la Conferencia, resalta con carácter previo su importancia desde la portada, en la que destaca un titular monográfico: *"El debate de la Conferencia: CC.OO., un sindicato de hombres y mujeres"*. Se adelanta que *"por primera vez en la reciente historia del movimiento sindical, un documento hecho por mujeres de CC.OO."* va a protagonizar una propuesta transformadora de la política sindical del sindicato.

Es también el tema del informe central, en el que se distinguen algunas cuestiones capitales de partida: por primera vez, se prevé una asistencia paritaria, al 50% de mujeres y hombres, como quedó establecido en el 5º Congreso Confederal (1991); la implicación de la estructura del sindicato en las fases previas de elaboración y debate de los documentos de trabajo; el esfuerzo llevado a cabo por militantes y algunas organizaciones y el avance que supone la movilización del conjunto del sindicato en la discusión del documento de la Conferencia. Se insertan algunos textos breves con las opiniones de relevantes dirigentes, como las del Secretario de Organización, José M^a de la Parra, la Secretaria de Empleo, Salce Elvira y el Secretario General, Antonio Gutiérrez. También se sintetizan las principales propuestas, de carácter interno y externo. Entre las primeras, se destacan: conseguir la proporcionalidad de las mujeres en la representación en los órganos de dirección, introducir la variable sexo en

estadísticas y estudios sindicales y revisar los tiempos y horarios de la práctica sindical. En cuanto a las externas, se recogen: introducción de medidas de acción positiva como mecanismos correctores de las discriminaciones de género; definición de acoso sexual y su introducción en la negociación colectiva; potenciar políticas de formación y empleo que favorezcan la entrada y permanencia de las mujeres en el mercado de trabajo y desarrollar políticas dirigidas a potenciar la corresponsabilidad de hombres y mujeres en cuidados y tareas familiares.

El desarrollo de la Conferencia será presentado en el *Trabajadora* de septiembre, que, además de aportar imágenes de diferentes momentos e intervenciones de la misma y de plasmar las más importantes conclusiones, esbozará algunos aspectos de su intrahistoria: en las fases previas, *“escasa implicación de las estructuras”* que hizo recaer el peso organizativo en las *“débiles”* SM, y en la celebración, una reducida representación masculina, *“la mitad de la prevista”*. Con todo, se advierte que con la publicación del documento final, la SM dará por cumplido el mandato congresual y que el próximo Congreso Confederado será el momento de evaluar los avances y asegurar estatutariamente los acuerdos alcanzados.

6º Congreso Confederado de CC.OO. (1996) en *Trabajadora*: Un reto para la igualdad de oportunidades en Comisiones Obreras

El 6º Congreso Confederado aparece en *Trabajadora* con anterioridad a su celebración. El número de diciembre de 1995 ya lleva en portada dos llamadas: una entrevista a M^a Jesús Vilches, responsable de la SCM, y otra que, formulada bajo la interrogación *“¿Qué opinan las mujeres de CC.OO. ante la celebración del 6º congreso de la confederación sindical?”* va a ceder la palabra sobre las expectativas congresuales a algunas sindicalistas. En páginas interiores el despliegue informativo continúa. El editorial, titulado *“Nuevos retos, nuevas respuestas”*, avanza algunas de las claves de este inmediato 6º Congreso Confederado, relacionadas con los problemas sociolaborales de las mujeres. Y no se olvida que es también *“el momento adecuado para realizar una primera evaluación del grado de desarrollo alcanzado por las propuestas acordadas en la 1ª Conferencia de Hombres y Mujeres celebrada en 1993, evaluación que debe alcanzar también a cada uno de los ámbitos sec-*

toriales y territoriales que configuran la confederación sindical de CC.OO.:

El informe central de este número de la revista expone las expectativas ante el 6º Congreso Confederal (1996), calificado como *“un reto para la igualdad de oportunidades en CC.OO.”*. De nuevo se aportan los antecedentes: las conclusiones de la 1ª Conferencia, la necesidad de combinar acciones positivas y transversalidad como *“dos patas de un mismo cuerpo”* tanto en la acción externa del sindicato, es decir en el ámbito de las relaciones laborales, como en la dirigida al conjunto de la estructura sindical. Se reclama articular los mecanismos adecuados para cumplir con la propuesta acordada, de obligado cumplimiento, de garantizar la *“proporcionalidad”* de mujeres en los órganos de dirección. Además de la posibilidad de avanzar en los mandatos adquiridos en CC.OO., se aborda el compromiso ante la Confederación Europea de Sindicatos (CES), organismo al que habrá de dar cuenta de los avances logrados en materia de igualdad en el ámbito interno. El *“reto”* queda planteado: *“Que el 6º congreso sea vehículo de un gran cambio va a depender, en buena medida, de que seamos capaces de integrar en la estructura sindical la diversidad sociolaboral actualmente existente: mujeres, jóvenes, trabajadores y trabajadoras temporales, en paro, para poder dar respuesta a la multiplicidad de situaciones que se producen en el mercado de trabajo”*.

En el mismo *Trabajadora* se incorpora una encuesta a seis mujeres sindicalistas de CC.OO., que opinan acerca de si recogen las demandas de las mujeres en relación con el empleo en las ponencias confederales y sobre sus expectativas ante el proceso confederal. Una entrevista con la responsable de la SCM, Mª Jesús Vilches aporta una panorámica de las situación de discriminación de las mujeres y sus causas; del papel y recursos de las SM, y de las principales propuestas que la SCM lleva al Congreso, que se concretan en: afianzar las conclusiones de la 1ª Conferencia, profundizar en la transversalidad, desarrollar las acciones positivas y asegurar la proporcionalidad en la representación sindical de las mujeres.

Trabajadora va a dar cuenta de los resultados de este 6º Congreso Confederal (1996) en febrero de 1997, en el reportaje *“El 6º congreso confederal de CC.OO. y las mujeres”*. Se destaca el protagonismo de las

sindicalistas dentro del paisaje congresual: una participación del 14,8% de delegadas, un 40% en la mesa que preside el congreso y un 30% en la nueva Ejecutiva. Se señalan los importantes avances logrados y como *“es obligado hablar de la enmienda sobre la obligatoriedad de la proporcionalidad”*, se refleja que se perdió la votación en el plenario por escaso margen.

7º Congreso Confederal de CC.OO. (2000) en *Trabajadora*: Concretar las políticas de género, hacia dentro y hacia fuera

Se presenta el 2000 en *Trabajadora* como un *“largo año”* con diferentes retos y responsabilidades sindicales y sociales: es año de elecciones legislativas y de Congreso Confederal. Ante este Congreso se abre *“un proceso que además de conllevar cambios importantes de personas y equipos deberá dar respuestas a los cambios fundamentales surgidos en el mercado laboral, a nuevos colectivos y nuevas situaciones”*.

El *Trabajadora* de abril, simultáneo a la celebración del 7º Congreso Confederal, se dedica monográficamente a esta cita y temas adyacentes de importancia para el progreso hacia la igualdad de género en CC.OO. El editorial presenta las expectativas de *“Las mujeres de CC.OO. ante el 7º Congreso”*, centrándose en señalar la infrarrepresentación de las mujeres, lejos del 31% de la afiliación, muestra de algunas inercias internas, lo que prueba la necesidad de consolidar y concretar, *“hacia dentro y hacia fuera”*, las políticas de género propias.

Son numerosas las informaciones que integran este número especial dedicado al 7º Congreso Confederal. Para dar cuenta del último mandato congresual, se incorpora un *“Balance de cuatro años de políticas de género en CC.OO.”*, en el que se expone un resumen que formará parte del Informe que el Secretario General defenderá ante el Congreso. También se incluye el texto de una Resolución que será presentada y que supone la adopción de un Plan de Igualdad para CC.OO. Además, las diferentes SM de los territorios y ramas hacen balance de su gestión durante los últimos cuatro años, proporcionando una enriquecedora visión de la multifuncionalidad de esta estructura promotora de la igualdad de género. Ante este 7º Congreso Confederal, una encuesta realizada a 19 mujeres que están o han estado vinculadas a CC.OO. permite conocer su opinión respecto a la situación laboral de las mujeres, al

compromiso de CC.OO. con las políticas de género y a la búsqueda de estrategias para fomentar la participación sindical femenina. Una entrevista a la responsable de la SCM saliente, M^a Jesús Vilches, aporta una visión global del desarrollo de las SM en los últimos doce años. Las entrevistas a dos mujeres dirigentes sindicales, de Francia y EE.UU. respectivamente, ponen de manifiesto la internacionalización de la lucha por la igualdad de género.

Trabajadora, que ha quedado consolidada como la publicación sindical competente en políticas de género, va a dedicar el siguiente número, de julio de 2000, a dar a conocer en profundidad los acuerdos congresuales en esta materia, destacando la histórica puesta en marcha del Plan de Igualdad. Así se refleja en el editorial, titulado “*El 7º congreso confederal adopta nuevos compromisos*”. Sobre las expectativas para avanzar en la igualdad de género en el sindicato y acerca de las posibilidades de afianzar la transversalidad en el enfoque de género desde cada área de su responsabilidad se pregunta a las “*Mujeres de la Ejecutiva Confederal de CC.OO.*”, las secretarías elegidas o que renuevan mandato de: Mujer (Rita Moreno), Empleo (Lola Liceras), Política Social (Paloma López), Juventud (Pura García), y las vocales Marisol Pardo, M^a Antonia Montero, Salce Elvira y M^a Victoria Martínez. El reportaje central se dedica a ofrecer una visión de los compromisos del Congreso Confederal, destacando en titulares el trabajo sindical para lograr la igualdad en el trabajo y la mayor presencia de mujeres en los puestos de dirección del sindicato. El tema que ocupa las páginas centrales es: “*CC.OO. aprueba un plan de igualdad para los próximos cuatro años*”, del que se ofrece un resumen, aportándose los cinco objetivos.

8º Congreso Confederal de CC.OO. (2004) en *Trabajadora*: Decidir las acciones para la igualdad de género

En diciembre de 2003 *Trabajadora* ya dedica un espacio informativo preferente al próximo desarrollo del 8º Congreso Confederal: el editorial. Con el título “*Retos y oportunidades*” se informa de la aprobación por el Consejo Confederal de las fechas y las normas de celebración, entre las que está la obligación de respetar la proporcionalidad en la representación de mujeres tanto en las delegaciones como en las Comisiones Ejecutivas resultantes de los congresos del proceso congre-

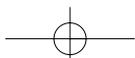
sual. Además, se anticipan los objetivos estratégicos, derivados de los "retos" que imponen las nuevas realidades laborales y sociales y las "oportunidades" para que el sindicato aporte una respuesta desde la acción sindical en la resolución de los principales problemas sociales. Se recuerda que las mujeres son un "elemento clave" para la consecución de tales objetivos, por su incorporación mayoritaria a la población activa y ocupada. Por ello, se renuevan demandas internas: "Comisiones Obreras necesita contar con una mayor presencia de mujeres, con una mayor participación activa, que influya significativamente en la toma de decisiones". Para lograrlo, hay que reforzar recorridos ya trazados, especialmente los que contemplan asegurar la "presencia proporcional" de mujeres en las direcciones sindicales y la "implementación de la perspectiva de género en todas las políticas sindicales y la promoción y adopción de medidas de acción positiva", tanto en el sindicato como en la sociedad.

El *Trabajadora* de abril, que sale a la calle unos días antes de la celebración del 8º Congreso Confederal, destaca en portada la cita congresual, a la que va a dedicar su informe central. Conoceremos balances, expectativas, propuestas y reflexiones sobre las políticas de género en CC.OO. a través de la perspectiva de cuatro mujeres sindicalistas con diferentes trayectorias y responsabilidades: María Marín, Ana Isabel Díez, Lorenza Cabral y Pilar Rato.

En junio *Trabajadora* vuelve la vista al reciente 8º Congreso Confederal con espacios informativos preferentes: titular en portada, editorial, informe central. El editorial, titulado "Decididas las acciones", resume uno de los momentos más significativos: "por primera vez" el congreso confederal es presidido por una mujer, Mª Jesús Paredes, secretaria general de la Federación de Servicios Financieros y Administrativos. Se destaca la demanda de una mejor adecuación de los tiempos de trabajo, que permita conciliar intereses personales y profesionales y se constata el crecimiento de la afiliación femenina, ya un 35% del total. También se sintetizan desde el editorial las nuevas líneas de actuación para la igualdad de género concretadas en el Programa de Acción.

En el mismo número, la nueva responsable de la SCM, Carmen Bravo Sueskun, responde en la entrevista a diversas cuestiones sobre el ante-

proyecto de Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. El informe central continúa presentando a responsables confederales, en este caso las Secretarías de Empleo (Lola Licerías), Juventud (Nuria Rico), Políticas Sociales (Pura García) y Cooperación al Desarrollo (Marisol Pardo), que ofrecen sus reflexiones sobre la participación sindical de las mujeres y los objetivos para la igualdad de género en CC.OO.



CAPÍTULO 4

Trabajadora: Estrategias sindicales para integrar y avanzar en la igualdad de género

4.1. LA APUESTA POR LA ACCIÓN POSITIVA Y LA TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO

Ante la insuficiencia de la igualdad legal para acabar con las discriminaciones que afectan a las mujeres, CC.OO. ha apostado permanentemente, y Trabajadora así lo ha reflejado, por dos estrategias complementarias: la acción positiva y la transversalidad de género. A la vez que exigía su puesta en práctica general para combatir la discriminación en el ámbito laboral (en las empresas, en la negociación colectiva, en el diálogo social), las ha ido introduciendo en la propia organización. Hoy, CC.OO. es un sindicato pionero en la defensa y práctica de ambas estrategias en su política y en su acción sindical, y continúa demandando la extensión de estas estrategias igualitarias allí donde subsiste la discriminación, hasta lograr la igualdad real.

La igualdad ante la ley según establece la Constitución Española de 1978 en su Artículo 14⁸⁵, es un importante logro para las mujeres y la sociedad en su conjunto, pero revela insuficiencias, que pueden constatarse por una doble vía: a partir de la experiencia de las mujeres, directa o colectiva, de numerosas situaciones de discriminación y a través de la visibilización de estas problemáticas aportada desde un análisis de género. Queda manifiesta la permanencia de desigualdades de partida que afectan específicamente a las mujeres en cualquier orden de la vida social, y, de manera importante, en la vida laboral: empleo precario, discriminación salarial, segregación ocupacional, techo de cristal, acoso sexual... son algunas de las situaciones discriminatorias que en la actualidad todavía experimentan un amplio número de trabajadoras. Este tipo de discriminación visible a partir de los resultados, en un con-

texto de igualdad legal en el que “parece” no existen ya obstáculos añadidos para las mujeres, suele denominarse discriminación oculta o discriminación indirecta⁸⁶.

La comprobación de la insuficiencia de la igualdad formal para lograr una efectiva y plena igualdad entre mujeres y hombres fundamentó en los años ochenta la necesidad de establecer estrategias de intervención desde los poderes públicos y con la implicación de organismos de igualdad creados para ello. La obligación de los poderes públicos de garantizar las condiciones para que la libertad e igualdad de los individuos sean reales y efectivas también es un imperativo constitucional, según se recoge en el Artículo 9.2 de la Constitución Española⁸⁷. Estas estrategias, herramientas clave de las políticas de género, son la acción positiva y la transversalidad de género.

La acción positiva⁸⁸ se suele definir como “el establecimiento de una medida de carácter temporal para combatir situaciones de discriminación indirecta (la discriminación directa está prohibida por ley) mediante actuaciones dirigidas a prevenir, corregir, contrarrestar o eliminar discriminaciones que ya existen”. Los planes de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres (PIOM) son programas en los que, a partir de un diagnóstico previo de la situación concreta de desigualdad que afecta a las mujeres en un entorno determinado (una empresa, una organización, una provincia, una CC.AA., etc.) se planifican una serie de objetivos para avanzar hacia la plena igualdad entre mujeres y hombres en un período de tiempo determinado, se proyectan las acciones para lograrlos, los recursos necesarios, los instrumentos de evaluación, etc.

La introducción de una estrategia de transversalidad de género (“*gender mainstreaming*”)⁸⁹ es más reciente, tiene lugar en la década de los noventa. En el ámbito de los organismos internacionales de igualdad, se definió en la III Conferencia Internacional de la Mujer de Naciones Unidas en Nairobi (1985) y quedó integrada como el instrumento básico en la IV Conferencia Internacional de la Mujer de Beijing (1995). Determina la necesidad de tener presente en todos los ámbitos y niveles de actuación de las políticas públicas y en todas las fases de la misma la perspectiva de género, esto es, atravesar cualquier nivel de

decisión en la vida pública con la preocupación de avanzar en la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres.

Es importante resaltar que la adopción de esta nueva línea de actuación para la igualdad de género, la transversalidad, no es sustitutiva de la anterior estrategia basada en políticas o programas específicos de acción positiva sino que ambas se complementan, diseñando así una estrategia dual: *“Se trata de dos estrategias distintas para alcanzar la misma meta, es decir, la igualdad de género, y deben ir paralelas, por lo menos hasta que haya una verdadera cultura y un consenso con respecto a la igualdad de género en toda la sociedad”* (Grupo de Especialistas en *Mainstreaming* del Consejo de Europa). Este aspecto fue tempranamente comprendido en Comisiones Obreras, y ambas estrategias se incorporaron en la 1ª Conferencia *“CC.OO., un espacio sindical para hombres y mujeres”* (1993), integrándose progresivamente en la política y acción sindical, como testimonio *Trabajadora*.

La acción positiva y la transversalidad de género, instrumentos básicos para llegar a la igualdad efectiva entre mujeres y hombres

La defensa de las acciones positivas, entendidas como acciones específicas para corregir o prevenir la situación de desigualdad laboral y social entre mujeres y hombres, forma parte de la acción histórica de las SCM, y por tanto, ha sido mantenida desde *Trabajadora* ininterrumpidamente a lo largo de su trayectoria. A este respecto, hay que matizar una cuestión terminológica: en los primeros años, las referencias son hacia *“medidas específicas”* contra la discriminación o favorecedoras de las mujeres para superar la situación de discriminación de partida; a finales de los ochenta y principios de los noventa ya se habla explícitamente de *“acciones positivas”* o *“medidas de acción positiva”*.

Trabajadora pide incesantemente la puesta en marcha de estrategias que promuevan condiciones igualitarias en el ámbito laboral y corrijan la situación de discriminación que afecta a las trabajadoras: algunas son para tener presentes desde la acción sindical e incluir en la negociación colectiva; otras, para exigir a las diferentes Administraciones. Los primeros años de la década de los ochenta son tiempos en los que aparecen nuevos conceptos y vocablos (género, acción positiva, planes de igualdad, etc.) en el contexto del desarrollo de las incipientes políticas

de igualdad de los organismos internacionales y esta nueva terminología aún no es muy conocida.

En 1987 se habla ya de medidas de acción positiva en *Trabajadora*. En el número de junio, incorporado en el informe que la SCM lleva al 4º Congreso Confederal (1987) y que se ha presentado ante la CEC, en el apartado en que se expresan las Propuestas de Acción Sindical, se indica, entre otras: “*Exigencia de medidas de acción positiva para favorecer la presencia de la mujer en todos los niveles de la vida laboral (véase la sentencia del Tribunal Supremo de EE.UU. al respecto)*”.

La entrevista con la profesora de Derecho del Trabajo de la Universidad de Cádiz, Teresa Pérez del Río, en el *Trabajadora* de diciembre de 1988, pone de manifiesto la necesidad de establecer planes de acción positiva: señala que, entre otras medidas para hacer efectiva la igualdad real, es preciso “*poner en marcha una política de acción positiva a favor de las mujeres, es decir, un tratamiento preferencial al menos temporalmente, para contrarrestar la histórica situación de discriminación en que la mujer se ha encontrado en el mercado de trabajo*”.

Esta estrategia para la acción sindical será valorada como prioritaria desde la SCM, por lo que pronto inicia su actividad formativa sobre estas cuestiones y, con ello, actúa como elemento divulgador y caja de resonancia en el sindicato y en la sociedad, es decir, para el conjunto de la vida sindical y social de estos años en el Estado español, función dinamizadora que continúa en la actualidad. En julio de 1989, *Trabajadora* referencia que se ha celebrado un curso organizado por la SCM e impartido por la profesora Teresa Pérez del Río, titulado “*El principio de igualdad y no discriminación por sexo en el trabajo*”. Entre las conclusiones de dicho curso, de manera primordial “*se constató la importancia de introducir acciones positivas en la negociación colectiva*”. Desde entonces, esta propuesta va a constituir el núcleo fundamental de las iniciativas sobre la acción sindical impulsadas desde la SCM: la necesidad de introducir acciones positivas en el marco de la negociación colectiva, como se detalla en el epígrafe 4.2.

Con la finalidad de incorporarla a la acción sindical, se comienza a plantear esta estrategia de la acción positiva desde *Trabajadora* de manera más abierta a mediados de 1991: en el artículo “*Hacia un sin-*

TRABAJADORA: ESTRATEGIAS SINDICALES PARA INTEGRAR Y AVANZAR EN LA IGUALDAD DE GÉNERO

dicalismo para hombres y mujeres” se dice: “Dentro del marco de actuación de la acción sindical y en el contexto de los próximos años, consideramos una necesidad abordar de forma decidida el concepto de acción positiva en el marco laboral y desarrollar medidas concretas basadas en ese concepto. En los años pasados hemos centrado nuestra acción sindical específica contra la discriminación directa y a favor de medidas de protección de la maternidad y potenciación de la compatibilización de las responsabilidades familiares con la vida laboral y su aplicación a hombres y mujeres. En el futuro debemos avanzar nuevas líneas de actuación más centradas contra la discriminación indirecta y a favor de la acción positiva. Ambos son conceptos cuyo significado es casi desconocido para la mayoría de los hombres y las mujeres del sindicato, por lo que será preciso conseguir eliminar ese desconocimiento y lograr que se vean reflejados en nuestra práctica sindical”.

En el contexto del sindicalismo internacional también se asiste a la exploración de las posibilidades correctoras de la acción positiva, en este caso dirigida al ámbito interno: en el mismo *Trabajadora* se informa de la Resolución aprobada en el VII Congreso de la Conferencia Europea de Sindicatos (CES), celebrado en mayo de 1991, titulada *“La política de la CES en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres”*, en la que va a hablarse explícitamente de la acción positiva para incrementar la representación sindical de las mujeres. En la citada Resolución, entre otros puntos, se señala que *“si el sindicalismo quiere ser la primera fuerza social que enseñe una cara mixta”*, deberá revisar la composición de representantes y delegaciones. Y, para ese fin, *“se elaborará y adoptarán acciones positivas para aumentar el número de mujeres en todos sus órganos, grupos de trabajo y delegaciones...”*.

La valoración creciente e irreversible ya de esta herramienta igualitaria para la acción sindical queda patente en el salto al editorial de *Trabajadora*, lo que se produce en la fecha temprana de septiembre de 1992, en el editorial titulado precisamente *“La acción positiva”*. Se quiere contrarrestar la opinión generalizada de que con la igualdad legal ya está conseguida la igualdad plena. Al contrario, las experiencias de las trabajadoras y la constatación de la realidad sociolaboral reflejan la insuficiencia de la igualdad legal. Por ello se plantea la necesidad de clarificar conceptos y diferenciar entre acción positiva y acción protec-

tora: *“La acción positiva está encaminada a combatir los usos, sistemas y estereotipos que son el origen de la mayoría de las discriminaciones por razón de sexo, a través de la adopción de medidas que favorezcan de forma transitoria al colectivo discriminado –las mujeres–, hasta conseguir una igualdad efectiva. Estas medidas pueden ser diversas e intervenir en la formación, el acceso, la representación, etc.”* En cambio, la acción protectora *“se basa en que ésta establece unas diferencias entre hombres y mujeres que bajo la apariencia formal de proteger a estas últimas, lo que en la práctica se consigue es reproducir y perpetuar la posición de inferioridad social de la población femenina”*. Finalmente, se sitúa la estrategia de la acción positiva como desarrollo y complemento añadido a la igualdad legal y se afirma nuevamente la necesidad de incorporarla para la acción sindical: *“En definitiva, la acción positiva es un instrumento necesario a utilizar y desarrollar como complemento de una legislación que ha supuesto un avance importante pero que ha demostrado que es insuficiente. Es por ello que desde el sindicato, debemos proponer contundentemente, la inclusión de estas ‘acciones positivas’ en todos los niveles de las negociaciones, como una de las formas de avance en la real y efectiva igualdad entre los sexos”*.

Ya ha sido señalada la importancia de la celebración de la 1ª Conferencia Confederada: *“Comisiones Obreras, un espacio sindical para hombres y mujeres”* (1993) en la historia de la integración de las políticas de género en el sindicato. El *Trabajadora* de junio de ese año da cuenta de la celebración de la Conferencia, a la que dedica su reportaje central. Entre las propuestas de ámbito externo aprobadas en la Conferencia y recogidas en el texto, se señala principalmente la *“introducción de medidas de acción positivas como mecanismos correctores de la discriminación, tanto directa como indirecta, que existe actualmente”*.

La finalidad formativa de las SM sobre la acción positiva y su incorporación en la acción sindical va a continuar siendo impulsada desde *Trabajadora* que además va a contribuir a la difusión de algunas actividades y experiencias desde ramas o federaciones. En febrero de 1994 va a dar a conocer una aplicación novedosa: el seminario *“Acciones positivas para las mujeres del grupo Volkswagen”*, organizado por la Federación Estatal Minerometalúrgica y la Federación del Metal de CC.OO. de Cataluña, en colaboración con otros sindicatos estatales y

Europeos, y respondiendo a la “aplicación del Programa de Acción Positiva adoptado por la Federación Europea del Metal (FEM) en su 7º Asamblea General de 1992. Éste ha sido el *“primer seminario que, sobre la acción positiva a favor de las mujeres, se realiza en un grupo empresarial de ámbito europeo”*. Se trata del Grupo Volkswagen, al que pertenece la empresa española SEAT. Entre las conclusiones de dicho seminario, se señala el objetivo de *“profundizar, durante el año 94, en cada país, en el desarrollo de medidas concretas de acción positiva y en el debate interno para la divulgación y/o mayor comprensión de estos objetivos...”*.

La defensa de la acción positiva desde la SCM queda plasmada también en su utilización para los lemas del 8 de Marzo, con la repercusión que tales campañas conllevan. En el *Trabajadora* de febrero de 1996, se presenta el cartel del 8 de Marzo de ese año con el lema: *“La acción positiva, un instrumento para la igualdad de oportunidades”*, y se dedica el editorial de ese número a fundamentarlo. En él puede leerse: *“La Acción Positiva constituye un instrumento muy valioso a la hora de eliminar las discriminaciones indirectas u ocultas, prevenirlas en caso de correr riesgos en su aparición y garantizar la igualdad de oportunidades a un colectivo, las mujeres, que parten de una situación de desigualdad”*. *“Desde las Secretarías de la Mujer vamos a seguir trabajando para que el desarrollo de la Acción Positiva sea un hecho en el seno de las relaciones laborales”*.

En el mismo número, se referencia la Resolución aprobada en el plenario del 6º Congreso Confederal, celebrado el mes anterior, en la que se *“habla del reconocimiento de la acción positiva como instrumento para el avance de la igualdad de oportunidades”*.

El *Trabajadora* de abril del 2000 se dedica casi en exclusiva al simultáneo 7º Congreso Confederal, por lo que se aprovecha la difusión de la revista para presentar íntegramente la Resolución que conlleva el previsto I Plan de Igualdad de la CS de CC.OO.: *“Un próximo Plan de Igualdad para los próximos cuatro años”* es el titular elegido para encabezar la Resolución. Aunque su importancia interna y externa, su carácter pionero en el contexto del sindicalismo español y sus contenidos ya se han valorado en otro capítulo, es necesario referir aquí el hito que supone en

el afianzamiento del compromiso de CC.OO. con la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, a partir de la integración de las dos estrategias básicas para impulsar la igualdad: la acción positiva y la transversalidad. En dicha Resolución se dice: *“La Confederación Sindical de CC.OO. en el marco de su 7º Congreso Confederal, asume el compromiso político de avanzar en el desarrollo de las políticas transversales de género, como vía para garantizar a las mujeres la efectiva aplicación de los derechos de igualdad y no discriminación para su incorporación y permanencia en el mundo laboral activo. Este compromiso ha quedado reflejado en el conjunto de los documentos congresuales –normas, ponencias y estatutos– y a través de esta Resolución específica que concreta los objetivos prioritarios a llevar a cabo durante el mandato congresual que se inicia tras la conclusión de este 7º Congreso”.*

Debido a su significación, el Plan de Igualdad de CC.OO. va a motivar un seguimiento informativo desde *Trabajadora*. Por otra parte, es mandato congresual que ello ocurra: el mismo Plan de Igualdad, en su objetivo nº 5, recoge la necesidad de *“Asegurar la difusión de la revista Trabajadora como medio de comunicación confederal especializado en el tratamiento de las políticas de género”.* Así, en el *Trabajadora* de julio de 2000 el editorial se dedica de nuevo a hacer balance de los logros y compromisos que han quedado fijados en la política sindical de CC.OO. tras el 7º Congreso Confederal (2000), entre ellos, se destacan los que *“guardan una estrecha relación con las mujeres trabajadoras, y que podemos resumir en la voluntad expresada, tanto a través de las ponencias y estatutos aprobados, como en el Plan de Igualdad adoptado en el 7º Congreso, de integrar las políticas de igualdad en el conjunto de las políticas de CC.OO. para garantizar que la perspectiva de género es tenida en cuenta a la hora de analizar situaciones, definir propuestas, establecer acuerdos.”.* En otra sección del mismo número, se vuelve a presentar el Plan de Igualdad de CC.OO.: *“CC.OO. aprueba un plan de igualdad para los próximos cuatro años”,* destacando en el antetítulo la finalidad a conseguir: *“Igualdad en el trabajo y mayor presencia de mujeres en los órganos de dirección del sindicato”.*

Es precisamente *“la transversalidad de género en las políticas del sindicato”* uno de los *“ejes de trabajo”* del I Encuentro de Mujeres

Sindicalistas organizado por la SCM, que aparece ampliamente reseñado en el *Trabajadora* de noviembre de 2000. El otro eje se refiere a la participación de las mujeres en el sindicato.

Un año después comienza a valorarse su efectividad. En el número de mayo de 2001 se informa sobre el "*primer balance del Plan de Igualdad de CC.OO.*", centrándose en "*la transversalidad de género*". Aún reconociendo que se trata de un objetivo ambicioso, se constatan en este primer año de andadura algunos logros: la incorporación de la perspectiva de género en las propuestas sindicales de CC.OO. en las mesas del Diálogo Social en torno al Empleo y la Protección Social, tanto en los análisis de situación como en la definición de objetivos y propuestas, y la introducción en el documento anual de criterios para la negociación colectiva de propuestas dirigidas a la eliminación de las discriminaciones, al fomento de la igualdad de oportunidades y a la conciliación de la vida laboral y familiar. También, desde la SCM y en colaboración con la Secretaría Confederal de Acción Sindical, se ha realizado un seguimiento de los convenios que han incorporado cláusulas de estas materias. Se han concretado campos de actuación de interés común entre la Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente y la SCM: prevención de riesgos para la reproducción, la maternidad y la lactancia y otros riesgos laborales en sectores y ocupaciones feminizadas. Se ha integrado la formación en políticas de género en el ámbito de actuación de la Escuela Sindical Confederal de CC.OO. "*Muñiz Zapico*", iniciándose, entre otras medidas, la revisión de materiales formativos y elaborando un programa general de formación que incluye la dimensión de género. En cooperación internacional, la SCM ha participado en diversos foros del sindicalismo internacional y ha colaborado con distintos proyectos de cooperación con mujeres sindicalistas de la Región Andina.

En el editorial titulado "*¿Para cuándo la igualdad?*", en el *Trabajadora* de septiembre de 2001, se relata el avance que suponen las diferentes normas legales de obligado cumplimiento, a la vez que se describe la persistencia de la desigualdad de género, que "*se vislumbra a través de numerosos indicadores oficiales, investigaciones sociales, demandas judiciales o, simplemente, escuchando la voz de las mujeres que relatan sus experiencias de vida*", especialmente las que afectan al ámbito labo-

ral. Por ello, se expone la estrategia desde CC.OO. de “convertir en práctica cotidiana” esta aplicación efectiva de las normativas igualitarias en las relaciones laborales, intensificando campañas a favor del empleo estable para las mujeres, por la igualdad retributiva y por la corresponsabilidad familiar.

En junio de 2004, al referir los resultados del 8º Congreso Confederal se incide desde *Trabajadora* en la integración primordial de las políticas de género: “en el Programa de Acción aprobado se tiene en cuenta la transversalidad y la puesta en marcha de diferentes medidas que propician la igualdad de oportunidades tanto en los puestos de trabajo como en la estructura sindical”.

4.2. INTRODUCCIÓN DE MEDIDAS PARA LA IGUALDAD EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La SCM ha otorgado una importancia principal a la Negociación Colectiva (NC) a lo largo de sus dos décadas largas de historia, y *Trabajadora* lo testifica. Las oportunidades que ofrece este marco regulador para incorporar medidas que promueven la igualdad de trato y no discriminación en las relaciones laborales, supone prácticamente la quinta parte de las informaciones aparecidas en *Trabajadora*, relativas a las diferentes estrategias sindicales para impulsar la igualdad de género en el ámbito laboral⁹⁰. Esta apuesta por la NC ha estado siempre presente en la publicación, duplicando su aparición en cada nuevo período que la revista emprendía.

Como tema de portada y editoriales, ha sido ya analizado en otros epígrafes. Interesa constatar aquí el tratamiento informativo de *Trabajadora* respecto a la NC, así como la importancia concedida a la incorporación progresiva de cláusulas para la igualdad de género, desde las primeras propuestas aparecidas en la revista con la reclamación permanente hasta conseguir que haya sido uno de los puntos centrales de los Acuerdos para la Negociación Colectiva (ANC), además de mencionar las posibilidades que a este respecto establecen las propuestas sindicales hechas en el marco del Diálogo Social y que han sido incorporadas a la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, actualmente en fase de tramitación parlamentaria.

TRABAJADORA: ESTRATEGIAS SINDICALES PARA INTEGRAR Y AVANZAR EN LA IGUALDAD DE GÉNERO

Desde 1981 se destaca la importancia fundamental de esta estrategia sindical para lograr que la igualdad de oportunidades avance en la vida laboral: *“La negociación de convenios es una ocasión importante para una acción sindical que defienda las reivindicaciones que contrarresten la específica discriminación de la mujer”*. Para ello, desde las SM de CC.OO. se proponen una serie de puntos: control desde las Secciones Sindicales para que no haya discriminación directa o indirecta en las contrataciones o en los despidos; extensión de los derechos laborales y sindicales a colectivos precarizados, entre ellos el sector de Empleados de Hogar; equiparación salarial de mujeres y hombres; acceso de las mujeres a todas las categorías profesionales; protección de la salud laboral de las trabajadoras embarazadas y mejoras en los permisos por atención a hijos/as, tanto para madres como para padres.

Se defiende desde *Trabajadora* este escenario como marco de la acción sindical desde las SM. Bajo el título *“Mujer y Negociación colectiva”*, puede leerse en 1985: *“Uno de los objetivos fundamentales de las Secretarías de la Mujer es la inclusión en la Negociación Colectiva de las reivindicaciones que afectan especialmente a las mujeres”*. Y se señalan como *“temas candentes”* a abordar en la NC: las diferencias salariales que se encubren en categorías distintas pero similares y de idéntica cualificación, en las que las de las mujeres están menos valoradas y peor pagadas; el derecho al cambio de puesto de trabajo durante el embarazo si supone riesgo para la salud de la madre o el feto; las excedencias por maternidad. También se da a conocer la elaboración desde la SCM de un folleto con orientaciones al respecto.

SECRETARÍA DE LA MUJER. C.S. DE CC.OO. N.º 6 DICIEMBRE 1985. 10 PÉGS.

TRABAJADORA



Opinión

MUJER Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

UNO de los objetivos fundamentales de las Secretarías de la Mujer es la inclusión en la negociación colectiva de las reivindicaciones que afectan especialmente a las mujeres, un colectivo tradicionalmente poco escuchado en este marco de las relaciones laborales y, por lo mismo, que se mantiene al margen de muchas de estas negociaciones.

Desde los primeros esbozos de plataformas por parte de las Secretarías y la publicación de la Carta de los Derechos de la Mujer Trabajadora hasta hoy, ha llovido mucho y se han producido cambios importantes en la forma y el fondo de la negociación de convenio. Sin embargo, aún son necesarias importantes modificaciones, en la forma y el fondo de la misma, si queremos recoger las reivindicaciones de las mujeres y aumentar su participación.

Haciendo un breve repaso a los temas candentes que sería preciso abordar, encontramos como una cuestión fundamental la de las categorías. Formalmente han desaparecido las discriminaciones al suprimirse las categorías femeninas. Pero ahora se

encubren las diferencias salariales bajo categorías con denominaciones distintas, y las categorías ocupadas por mujeres están menos valoradas y peor pagadas que las ocupadas por hombres aunque sean de similares características e idéntica cualificación.

Justo a este tema, clave para lograr realmente la igualdad de la mujer en el mundo laboral, otra reivindicación imprescindible es el derecho al cambio del puesto de trabajo durante el embarazo. Al no estar recogido este derecho en la legislación general — pese a nuestras reiteradas peticiones en este sentido—, no queda más vía que la de la negociación colectiva. Es imprescindible incluir en los convenios una cláusula de este tipo, en todos aquellos trabajos en los que exista presencia de producción tóxica, ruidos, vibraciones, levantamientos de pesos, posturas forzadas, etc.

Asimismo no podemos ignorar el tema de las excedencias por maternidad, pues se ha convertido en la vía barata y habitual de amortización de puestos de trabajo para las mujeres.

En la etapa actual, la Secretaría Confederal ha querido recoger en un folleto no sólo estos temas y otros de similar importancia que creemos deben ser recogidos en la negociación, sino también hacer un repaso a los logros ya conseguidos. Para editar este folleto hemos hecho previamente un estudio comparativo de convenios colectivos, fundamentalmente estatales y provinciales de Zaragoza, Madrid, Cantabria y Murcia. Así hemos podido comprobar como se iban repitiendo constantemente en los mismos temas positivos y negativos respecto a las mujeres. Pensamos que este folleto puede ser una excelente ayuda para los miembros de nuestro sindicato que tienen una participación directa en la negociación colectiva, así como para aquellas secretarías que están preparando su actividad cara a las próximas negociaciones.

Para la NC que se inicia en enero de 1988 se aportan las *“reivindicaciones específicas de las mujeres”* desde *Trabajadora*, agrupadas en cinco bloques, con la novedad de incorporar al conjunto la protección ante el acoso sexual, entonces denominado *“hostigamiento”*: igualdad de oportunidades en el trabajo, igualdad salarial, protección a la maternidad, responsabilidades familiares y hostigamiento sexual en el ámbito laboral.

“La Negociación Colectiva” vuelve a ser tema de portada en diciembre de 1988. Se refleja cómo la acción sindical habitual se concentra en defender salarios y puestos de trabajo, en un contexto de negativas empresariales que no permite la introducción de medidas favorecedoras dirigidas a colectivos específicos. Como ejemplos de esta práctica, se mencionan la tolerancia hacia la exclusión de mujeres o la ausencia de medidas de protección a la maternidad. Desde la SM no se está conforme y se reiteran los objetivos para la NC: desaparición de la discriminación salarial encubierta; introducción de medidas para la promoción profesional de las mujeres; combatir *“el acoso sexual en los centros de trabajo”*, –ya mencionado así–; garantizar el cambio de puesto de trabajo a embarazadas en caso de riesgo y otras de protección a la maternidad; propiciar que padres y madres compartan permisos y excedencias por cuidado de hijos e hijas.

Un curso sobre normativa igualitaria y discriminación de las mujeres en el trabajo, organizado por la SCM de CC.OO. y celebrado en abril de 1989, permite extraer la conclusión de la necesidad de *“introducir acciones positivas en la negociación colectiva”*, de lo que informa *Trabajadora* en julio de 1989. Se afirma así una línea de actuación en la que ya se venía trabajando, a partir de este momento con el apoyo conceptual e instrumental de la acción positiva, y que va a constituir un distintivo reivindicativo de la actuación de la SCM de CC.OO. que progresivamente irá integrando el conjunto del sindicato.

En 1990 se vuelve a indicar explícitamente desde *Trabajadora* la necesidad de introducir medidas de acción positiva en el marco de la NC, en *“Las trabajadoras y la Negociación Colectiva”*: En la *“Propuesta Sindical Prioritaria”*, elaborada por CC.OO. y UGT de forma unitaria, se apunta la oportunidad para incluir las reclamaciones defendidas por las sindi-

calistas de la SCM de CC.OO.: eliminación de cláusulas discriminatorias y de situaciones que supongan discriminación en los diversos aspectos de retribución, formación, promoción, condiciones de trabajo, etc., así como *“el establecimiento de medidas de acción positiva que favorezcan dicha eliminación”*; además de otras que garanticen el derecho al cambio de puesto de trabajo durante el embarazo; la penalización del acoso sexual; o la introducción de medidas que ayuden al reparto de las responsabilidades familiares.

Poco después, en 1991, y bajo el título *“Negociación Colectiva”*, la SM hace balance desde *Trabajadora: “moderadamente positivo”*. En algunos convenios se han introducido cláusulas *“sobre temas que afectan a las mujeres”*, como las referentes al acoso sexual, cambio de puesto de trabajo durante el embarazo si hay riesgo para la salud y creación de comisiones de igualdad. En la mayoría de convenios, se precisa, sólo se introduce lo ya recogido en la ley sobre baja maternal, excedencias, permisos. Nuevamente se aportan las propuestas: eliminación de la especificidad de sexo en las categorías profesionales; establecimiento de comisiones paritarias de igualdad, canales de denuncia de los casos de acoso sexual, atención a la prevención de riesgos en salud de las mujeres y puesta en marcha de programas de Acción Positiva.

Esta incorporación de la acción positiva a la estrategia sindical se plantea desde la conciencia de que se trata de una herramienta innovadora pero imprescindible en la lucha sistemática contra la discriminación laboral de género: *“Es éste un planteamiento novedoso que precisa de una puesta en marcha urgente, como forma de eliminar o al menos paliar el desequilibrio existente en la actualidad entre uno y otro sexo, en relación a categorías, promoción, acceso, salarios, etc.”*.

Dos cuestiones se presentan a tener en cuenta en la NC y *Trabajadora* lo trata en el editorial *“Mujer y Negociación Colectiva”*, en 1992: la introducción de las *“reivindicaciones y propuestas específicas que afectan de forma particular a las trabajadoras”* y, por otro lado, *“el aumento del número de mujeres en las mesas negociadoras”*. Nuevamente se traza el cuadro reivindicativo: eliminación de situaciones que supongan discriminación en el acceso, salarios, promoción, formación, etc.; desaparición de categorías, explícita o implícitamente femeninas; penaliza-

“Negociar para la igualdad”... A recordar que ése fue el lema de la SCM para el 8 de Marzo de ese año, 1997. Se insiste en “el papel privilegiado del diálogo social y la negociación colectiva, para favorecer la introducción del principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres”. Un estudio de CC.OO. realizado por un grupo de especialistas revela las discriminaciones de género que persisten en los convenios colectivos, de lo que se alerta, teniendo en cuenta que “la reforma del mercado de trabajo de 1994 y la posterior derogación de Ordenanzas Laborales y reglamentaciones de Trabajo han hecho del convenio colectivo el único instrumento regulador de las condiciones laborales”.

CC.OO. define objetivos con motivo de la NC de 1999, algunos de los cuáles se plantean en el artículo *“Las acciones positivas en la negociación colectiva”*. Se vuelve a exigir la introducción en los convenios de medidas contra la discriminación laboral de las mujeres y el desarrollo de planes de igualdad en las empresas, la creación de comisiones mixtas de igualdad de oportunidades y la introducción de la figura de agentes de igualdad de oportunidades en los centros de trabajo. Además, se pide la revisión de los convenios para eliminar las cláusulas discriminatorias que perduren, el establecimiento en los convenios de cláusulas generales que recojan la obligatoriedad del principio de igualdad y fórmulas que aseguren su cumplimiento en cuanto al acceso, promoción, permanencia, retribuciones, acoso, formación, etc. Se formula la obligatoriedad para el empresariado de proporcionar datos desagregados por sexo a la representación sindical.

Ante la persistencia de situaciones de discriminación, *Trabajadora* vuelve a insistir desde la portada en el 2000: *“La negociación colectiva, una herramienta para la igualdad de oportunidades”*. Se recalca que *“CC.OO. se ha propuesto incluir en todos los convenios cláusulas que garanticen y aseguren la igualdad de derechos para todos los trabajadores sin discriminación por sexo...”*. Los convenios deben ser negociados bajo los siguientes criterios: inclusión de *“cláusulas tipo para alertar sobre la no discriminación”*; promoción de la adaptación de las pruebas de selección; garantías de igualdad de trato en clasificación, promoción, salarios, ante el despido, etc.; prevención, asistencia y penalización ante el acoso sexual, flexibilización de los horarios laborales como medida de conciliación, y mejora de la formación profesional.

El lema del 8 de Marzo de 2000 es *"Igualdad retributiva ¡ahora!"*, reivindicación muy propicia para abordar en el marco de la NC, lo que se subraya desde *Trabajadora*: *"Erradicar la discriminación retributiva mediante la Negociación Colectiva"*. Las posibilidades de la NC en este ámbito se exponen firmemente: *"La Negociación Colectiva es una herramienta de indiscutible utilidad para acabar con todas las formas de discriminación laboral hacia las mujeres, así como para interponer las medidas de acción positiva necesarias para conseguir que la igualdad formal devenga en igualdad real"*.

El papel dinamizador que puede llevarse a cabo desde la acción sindical se destaca nuevamente en *"La negociación colectiva: camino hacia la igualdad"*, artículo de *Trabajadora* aparecido en 2001, puesto que son precisamente los y las sindicalistas que están en las mesas negociadoras quienes *"pueden y deben realizar la compleja labor de adaptación de nuestra normativa legal a la realidad concreta de las empresas, convirtiéndose así el proceso negociador en una oportunidad única para luchar contra la discriminación por género en el ámbito laboral"*.

Estrategias para la igualdad de trato y no discriminación en la negociación colectiva

Un cambio sustancial puede apreciarse con el Acuerdo para la Negociación Colectiva (ANC) de 2002, según se transmite desde *Trabajadora*. Este ANC dedica *"por primera vez un capítulo de compromisos para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres"*. No se oculta la dificultad del proceso, pues *"no ha sido fácil el reconocimiento de las diferencias salariales ni que muchas de éstas se basan en discriminaciones, visibles u ocultas"*, pero se ha alcanzado el compromiso necesario para analizar las causas de las discriminaciones, promover medidas de empleo que favorezcan la diversidad profesional y el acceso al empleo de las mujeres, y actualizar en los convenios las cláusulas referentes a permisos parentales o por maternidad.

Estas dificultades persistirán y también el trabajo sindical por superarlas. El ANC 2003 es referido como *"esperanzador"* en el editorial *"Una apuesta de futuro"*, en marzo de ese año. En este Acuerdo quedan recogidas importantes aportaciones de la SCM con recomendaciones relativas a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, para su tratamiento

en los convenios colectivos. Entre ellas, adoptar cláusulas antidiscriminatorias; adecuar contenidos de los convenios a la normativa vigente y eliminar aquellas cláusulas superadas por normativas; incluir acciones positivas para fomentar el acceso a las mujeres a sectores y ocupaciones en los que se encuentren subrepresentadas; establecer sistemas objetivos que eviten la discriminación en la selección, clasificación, promoción y formación del personal, y eliminar denominaciones sexistas en la clasificación profesional, en categorías y en tareas.

Los siguientes ANC 2004, 2005 y 2006⁹¹ han perseverado en estos objetivos, con la divulgación consiguiente en *Trabajadora*, y añadiendo a partir del ANC 2005 los derechos laborales de las mujeres que han sufrido violencia de género contemplados en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

La dimensión divulgativa de *Trabajadora* ha potenciado el efecto multiplicador de esta estrategia sindical, difundiendo actividades sindicales de formación, de acción sindical o de investigación sobre NC e igualdad de oportunidades impulsadas desde la SCM de CC.OO. y asegurando la resonancia. Veamos algunos ejemplos.

En 2003 *Trabajadora* se hace eco del desarrollo y conclusiones de las Jornadas “*Negociación Colectiva y género: una apuesta de futuro*”. En junio de 2006, informa de la celebración del II Encuentro de Mujeres y Hombres Sindicalistas, organizado conjuntamente por la SCM y la Secretaría de Acción Sindical con el título “*Planes de Igualdad y Negociación Colectiva*”. Este encuentro se desarrolló con el objetivo de impulsar el conocimiento y las oportunidades que ofrece la futura Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, especialmente al determinar “*el deber de negociar*” Planes de Igualdad y otras medidas de acción positiva en el marco de la NC. Por otro lado, supuso una nueva constatación de que la larga y constante presión sindical contribuye a lograr mejoras concretadas en avances en derechos para la ciudadanía y en condiciones de igualdad para las trabajadoras.

En cuanto a los estudios y documentos impulsados desde CC.OO. y reseñados en la revista, destacan “*La mujer asalariada ante la negociación colectiva*”, de Dolores Liceras y Soledad Murillo, publicado por la

Fundación 1º de Mayo (1992), las *“Consideraciones generales y buenas prácticas sobre igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la negociación colectiva”* (1993), de la SCM de CC.OO., y *“La negociación colectiva como instrumento para la igualdad laboral entre hombres y mujeres”*, de Carla Bonino y Jorge Aragón, de la Fundación 1º de Mayo de CC.OO., publicado por el MTAS (2003).

Concertación social

Desde *Trabajadora* también se ha valorado estratégicamente la concertación social, en la medida en que parece observarse que los acuerdos consensuados cuentan con mayores garantías de ser respetados por las partes que los impuestos normativamente. Por ello, se aprecia un esfuerzo importante por impulsar la introducción de las medidas tendentes a lograr la igualdad laboral en este marco de diálogo social, a la vez que se recomienda encarecidamente aumentar la presencia de mujeres como interlocutoras en los procesos asociados.

Trabajadora ya adelanta su propuesta para incorporar la igualdad de oportunidades en el diálogo social en 1990. En *“Las mujeres, ante la concertación y la unidad sindical”*, se propone incluir esta cuestión en la Propuesta Sindical Prioritaria⁹², que se viene desarrollando en dos etapas de negociación con el gobierno. Respecto a la primera, ya se han materializado acuerdos, en materia de pensiones no contributivas, protección sindical de los contratos, subsidio agrario, salario social, etc., pero la *“segunda fase”*, que contempla cuestiones como salud laboral, reparto del trabajo, negociación colectiva en la función pública, etc., se encuentra estancada. Desde *Trabajadora* se defiende la presencia de mujeres en estas mesas negociadoras: *“La unidad de acción favorece de una forma especial a la población femenina; la asunción, tanto en las mesas de negociación con el gobierno, como en la negociación colectiva, de las propuestas específicas más demandadas por las mujeres son claves en todo el período sindical”*. También trabajarán porque se contemplen aspectos relacionados con la *“la salud de las mujeres en la concertación social”*, especialmente en la protección a la maternidad, de cara a la ley de salud laboral correspondiente.

En 1993 se ha retomado el proceso de concertación social y ello se recoge en *Trabajadora*. En septiembre, bajo el titular *“Por un pacto con-*

tra la discriminación”, se explican las actuales negociaciones tripartitas para atajar el problema del desempleo, en torno a cuatro bloques: protección social, política de rentas, mercado de trabajo y medidas de apoyo al sistema productivo. Se hace hincapié en *“la importancia que la negociación puede y debe tener para las mujeres, tanto para las demandantes de empleo como para aquellas otras que trabajan y son objeto de discriminaciones salariales y de promoción profesional”* y se recuerda que las situaciones no son “neutras” ni igualitarias; los períodos de crisis económica afectan de manera especial a las mujeres, sector más desprotegido y empobrecido, con mayor inestabilidad profesional.

El número siguiente de la revista incide en el mismo tema. En *“La necesidad de un acuerdo positivo”* se relatan las situaciones que afectan especialmente a las mujeres: discriminaciones salariales, horarios de las jornadas laborales e incompatibilidad con los cuidados, adecuación del salario para que no se “primen” valores tradicionalmente asignados como masculinos (fuerza, movilidad, etc.) por encima de otros feminizados.

En diciembre de 1994 *Trabajadora* recuerda que es necesario impulsar el diálogo y la concertación social y *“poner sobre una mesa”* los aspectos en que se manifiesta la discriminación de género, como el acceso al empleo, en la selección y la contratación; la segregación profesional; la promoción a puestos de mayor responsabilidad; la remuneración; la formación profesional... *“Sólo un compromiso de todas las partes implicadas conseguirá neutralizar los mecanismos que obstaculizan e impiden la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, y que hoy hacen del mercado laboral un espacio demasiado discriminatorio”*.

“El diálogo social” es el título precisamente del editorial de *Trabajadora* en junio de 1996, y uno de los objetivos del presidente Aznar, según afirma en su investidura. Esto preocupa, por estar en abierta contradicción con las declaraciones de los nuevos gobernantes respecto a los recortes presupuestarios, el abaratamiento del despido, las privatizaciones de empresas públicas... Por ello, los sindicatos han fijado unos puntos esenciales a tener en cuenta en el eventual proceso de diálogo social: la creación de empleo, estable y con derechos; preservar la protección social y sus prestaciones; el fortalecimiento de la NC y el papel de los interlocutores sociales. Desde *Trabajadora* se recuerda que *“en todos y en cada*

uno de los objetivos enumerados las mujeres tenemos mucho que decir". Se señala la dificultad de que las mujeres estén en las mesas de negociación y que se trasladen dichas propuestas. Además, causan alarma verdaderamente en *Trabajadora* las declaraciones de los gobernantes de turno por estar *"en contra de la acción positiva"*, por lo que se les recuerda que la Acción Positiva es uno de los ejes estratégicos de la política antidiscriminatoria de la UE en materia de igualdad de oportunidades.

Trabajadora explica en mayo del 1997 el *"Acuerdo en el diálogo social"* entre sindicatos y empresariado, para mejorar el empleo y reducir la temporalidad y la rotación de empleos. Tiene especial incidencia para las trabajadoras, mayoritarias en la contratación a tiempo parcial y en el empleo fijo discontinuo. Se espera del gobierno que desarrolle aspectos de protección social e incentivos para colectivos con mayores dificultades ante el empleo, como el de las mujeres. En octubre del mismo año, desde el editorial *"Acuerdo sobre la igualdad de oportunidades"* se expone la necesidad de un acuerdo, al menos entre sindicatos y empresarios, sobre igualdad de oportunidades. En él se expresa que es preciso *"comenzar a discutir la posibilidad de negociar entre empresarios y sindicatos un Acuerdo sobre Igualdad de Oportunidades, que necesariamente deberá ir acompañado de cambios normativos a los que tendrá que dar respuesta el Gobierno. Acuerdo que deberá tener en cuenta toda la trayectoria laboral, desde el acceso y permanencia en el empleo, las condiciones de trabajo, el desarrollo de las acciones positivas y las necesarias garantías de derechos"*.

Se da cuenta de la apertura de dicho proceso negociador, y de una primera reunión en el MTAS en la revista de julio de 1998: *"CC.OO. y UGT inician el diálogo social sobre igualdad de oportunidades"*. En diciembre de 1998 *Trabajadora* notifica el acuerdo entre sindicatos y gobierno para regular la contratación a tiempo parcial. Se explica la especial protección del trabajo a tiempo parcial y se alerta del riesgo de que no sea cumplido o *"constituya un cajón de segregación ocupacional por razón de sexo, donde estén las mujeres, como de costumbre, peor situadas y más discriminadas"*.

CC.OO. y otros sindicatos manifiestan su crítica al Plan Nacional de Empleo presentado por el gobierno a la Comisión Europea en 2000, y

TRABAJADORA: ESTRATEGIAS SINDICALES PARA INTEGRAR Y AVANZAR EN LA IGUALDAD DE GÉNERO

Trabajadora lo recoge en *“La igualdad de oportunidades, uno de los objetivos esenciales del diálogo social”*. Entre las propuestas sindicales aportadas al respecto se incluyen medidas concretas para mejorar las posibilidades de empleo de las mujeres y para reducir el paro femenino; acciones positivas para prevenir o corregir la discriminación, y otras dirigidas a conciliar la vida familiar y laboral.

El Acuerdo sobre Seguridad Social, fruto del diálogo social entre sindicatos, empresariado y gobierno, se referencia en *Trabajadora* en el 2001. Se revisan los contenidos y se señalan como aspectos positivos para las mujeres: su inclusión en el Régimen Espacial Agrario cuando realicen labores agrarias, el fomento de permanencia en puesto de trabajo durante el año siguiente a la reincorporación laboral tras la baja laboral (bonificación del 100% de las cotizaciones empresariales), mejoras de prestaciones en las pensiones de viudedad, mejora de pensionistas SOVI, etc.

La imposición por el gobierno de la reforma del sistema de protección del desempleo rompe con el diálogo social y conduce a la huelga general de junio de 2002. El cambio gubernamental hace posible la apertura de un nuevo diálogo social y el acuerdo de unos contenidos mínimos de partida. En el editorial de *Trabajadora* de octubre de 2004, con el título *“Empleo, competitividad y cohesión social”*, se informa de que gobierno, sindicatos y organizaciones empresariales se comprometen a *“iniciar negociaciones dentro del marco de diálogo social con el objetivo de contribuir a mejorar los tres objetivos señalados”*. Se constituirán diferentes mesas de diálogo: Empleo, Inmigración, Formación, Protección Social (que incluye atención a la dependencia), Seguridad Social... En ese proceso la apuesta desde CC.OO. por la igualdad de trato y no discriminación es primordial.

Este *“Diálogo social”* mantiene su actualidad en *Trabajadora* en el 2005. Se recogen las reflexiones y valoraciones de tres responsables confederales: Ignacio Fernández Toxo (Acción Sindical y Políticas Sectoriales), Dolores Liceras Ruiz (Empleo) y Carmen Bravo Sueskun (SCM), acerca del proceso de concertación social iniciado con la Declaración *“Competitividad, empleo estable y cohesión social”*. A través de las entrevistas, se analiza lo que supone de oportunidad para el avance social la posibilidad de llegar a un consenso, refiriéndose los puntos más

importantes, los acuerdos y los desacuerdos en este momento del proceso negociador, con especial seguimiento de aquellos que afectan más directamente a los objetivos de igualdad de género.

Los más graves problemas en el ámbito laboral afectan mayoritariamente a las trabajadoras. Por ello, combatir las diversas formas de discriminación laboral de género debe ser una prioridad y para ello desde CC.OO. se demanda *“una norma legal específica para garantizar la igualdad de género en el ámbito laboral”*, lo que parece que ha sido acogido con receptividad desde el gobierno. La SCM, Carmen Bravo Sueskun, destaca la necesidad de transponer directivas comunitarias en estas materias y modificar algunos aspectos de la Ley de Conciliación, mediante una Ley de Igualdad, y señala: *“el proyecto del gobierno, cuyo contenido al día de hoy aún no conocemos, debe presentarse formalmente en este marco (el Diálogo Social) pues no hay que olvidar que se trata, fundamentalmente, de garantizar la igualdad en el empleo y las condiciones de trabajo, y en este ámbito, la posición y la implicación de las organizaciones empresariales y sindicales debe ser determinante, para que la norma legal pueda verse acompañada del compromiso de quienes tienen también la obligación y la posibilidad de influir sobre su cumplimiento”*.

En septiembre de 2005 este tema vuelve a remarcarse desde el editorial titulado *“La igualdad de trato en el Diálogo Social”*. Ante la reanudación de las negociaciones, CC.OO. ratifica sus propuestas: *“Entre las medidas que son necesarias adoptar se encuentran las que tienen que ver, en primer lugar, con el incremento de la participación laboral de las mujeres; en segundo lugar, con corregir las desigualdades y las discriminaciones que todavía persisten (bajas tasas de actividad y empleo, desempleo, precariedad laboral, economía sumergida, diferencias retributivas y de trabajo) y que afectan de manera especialmente negativa a las mujeres; y, finalmente, con trasladar al ordenamiento laboral el principio de igualdad entre géneros”*.

Se recuerda que está pendiente de cumplimiento la necesidad de transponer al ordenamiento español las disposiciones de la Directiva 2002/73/CE del Parlamento y Consejo europeos, que contempla la aplicación del principio de igualdad de trato en el acceso al empleo, a la formación, a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo.

También se resalta la importancia que dicha directiva concede a la NC y a la interlocución social para conseguir los objetivos igualitarios. Resulta primordial la determinación de CC.OO. en la defensa de las políticas de género. *“El compromiso de CC.OO. con el desarrollo de medidas específicas a favor de las mujeres (destinadas a eliminar, prevenir o compensar las desventajas que les afecten en el ámbito laboral) hace que redoble el esfuerzo en el Diálogo Social para alcanzar acuerdos en esta materia”.*

Uno de los resultados del diálogo social es destacado en *Trabajadora* en junio de 2006: *“Acuerdo para el Crecimiento Económico y el Empleo”*. Con él concluye positivamente el proceso iniciado en el 2004. Da cuenta del cumplimiento de alguno de los compromisos, a los que hay que sumar el acuerdo para la atención a la dependencia, el acuerdo para la protección social y la futura Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. Este Acuerdo para el Crecimiento Económico y el Empleo es fundamental para las trabajadoras. En todo el proceso de diálogo social, CC.OO. ha defendido que *“tan importante es mejorar la estabilidad del empleo como conseguir la igualdad laboral, porque los grandes problemas del mercado de trabajo están concentrados entre las mujeres”*. Se resumen los principales objetivos, que contribuirán a mejorar la situación laboral de las mujeres: impulsar la contratación indefinida y convertir el empleo temporal en fijo; evitar el fraude y los abusos, mediante formas de contratación inadecuadas, y aumentar la protección social de la población desempleada.

4.3. AUMENTAR LA PARTICIPACIÓN Y REPRESENTACIÓN DE LAS MUJERES, DEMANDA HISTÓRICA EN *Trabajadora*

Trabajadora permite constatar el esfuerzo de las SM por impulsar la participación y la representación de las mujeres en cualquier ámbito de toma de decisiones, pero de manera especial como sindicalistas de CC.OO., en la actividad sindical propia del ámbito laboral, como delegadas de empresa, y en la vida interna del sindicato, en los distintos niveles de la estructura sindical. *Trabajadora* permite igualmente trazar el itinerario reivindicativo de esta demanda histórica; en su trayectoria puede rastrearse la dinamización de este objetivo.

El fomento de la participación activa de las mujeres para lograr objetivos sindicales y feministas queda fijado desde el arranque de *Trabajadora* que surge dirigiéndose directamente a las trabajadoras: “*Defiende tu puesto de trabajo, lucha contra la discriminación*”; ha formado parte de la agenda reivindicativa de la revista, por tanto, desde sus inicios. *Trabajadora* ha fomentado de manera continuada la participación y representación de las mujeres en la triple dimensión de la vida sindical, la vida laboral y la vida política.

Avanzar y profundizar en la representación democrática con una mayor presencia de mujeres, tanto en el interior de CC.OO. como en las empresas y en el espacio político han sido los objetivos de esta demanda histórica, para asegurar la introducción de objetivos para la igualdad de género. En los siguientes apartados se realiza un breve seguimiento de ello en *Trabajadora*, en los tres aspectos considerados.

La presencia de mujeres en las estructuras de CC.OO.: hacia la *proporcionalidad*

La reclamación interna, testimoniada en la revista, ha ido dirigida a aumentar la representación de mujeres en órganos de dirección en todas las estructuras del sindicato, una vez constatada la masculinización de los ámbitos de poder sindical y la presencia minoritaria de las mujeres en estos niveles decisivos.

En sus orígenes, el “*sindicalismo de nuevo tipo*” que empezaba a construir CC.OO. corría el riesgo de ser un sindicalismo excluyente en términos de género. Recordemos que la Coordinadora General surgida de la Asamblea de Barcelona no contaba con ninguna mujer entre sus 24 miembros. La presencia de mujeres en esos momentos iniciales de la historia congresual de CC.OO., aunque minoritaria, salvó ese riesgo⁹³. Pero era posible comprobar el mal avenimiento entre el planteamiento programático, con un discurso general que asumía la condición de doble discriminación de las trabajadoras y la lucha por su emancipación, y la presencia hegemónicamente masculinizada de la estructura sindical.

En la edición dirigida a plantear las propuestas de la SCM para el 2º Congreso Confederado (1981) ya aparece formulada en portada la reclamación, “*2º congreso de CC.OO. Aumentar la participación sindical de las*

trabajadoras". Se aporta información de la infrarrepresentación de mujeres en algunos órganos de dirección de CC.OO.: algunas federaciones de rama y organizaciones territoriales no cuentan con ninguna mujer en sus Ejecutivas⁹⁴. Desde la SCM se percibe "una tendencia a empeorar la escasa proporción de mujeres en los órganos de dirección del sindicato", aludiendo a diversos congresos asociados al proceso congresual en los que se han elegido algunas CEC sin ninguna mujer. Esta circunstancia, y "la desproporción de mujeres en la generalidad de los órganos del sindicato", sustentan que resulte prioritario "revisar críticamente nuestros criterios de representatividad y de promoción de cuadros, así como nuestras formas tradicionales de trabajo, ya que no han garantizado la plena participación de las trabajadoras de CC.OO.". El 2º Congreso Confederal (1981) concluyó con la elección de una CEC que contaba con 5 mujeres de un total de 46 miembros, esto es, poco más del 10% (10,87%).

El panorama no varía en los siguientes Congresos. La CEC resultante del 3º Congreso Confederal (1984) contará con 4 mujeres de 49 miembros, esto es, un 8,16%.

El nuevo período que culminará con el desarrollo del 4º Congreso Confederal (1987) activa la reclamación interna, en esta ocasión con la petición de una cuota fija, "Al menos un 25 por 100", que garantice un "porcentaje mínimo" de mujeres en los órganos de dirección. En el mismo Trabajadora de junio de 1987, en el informe que la SCM llevaría ante el 4º Congreso Confederal, se aportan cifras que testimonian la presencia deficitaria de mujeres en estos ámbitos de decisión⁹⁵. La petición no consiguió ser aprobada y tras el Congreso Confederal, en lugar de la solicitud de una cuota fija, surgió la idea de "proporcionalidad" en la

TRABAJADORA

Secretaría de la Mujer • C.B. DE CC.OO. Fabr. de la Noa, 12, Madrid-6 • Tel. 419 17 50 • Mayo 1981



2.º CONGRESO DE CC.OO. Aumentar la participación sindical de las trabajadoras

PROPUESTAS DE LA COMISION DE LA MUJER CARA AL CONGRESO CONFEDERAL Y TODOS LOS CONGRESOS Y ASAMBLEAS DE SINDICATOS, UNIONES Y FEDERACIONES

El momento es que celebramos el 2.º Congreso de CC.OO. tiene una importancia especial en cuanto a la igualdad de los sexos mandamos a la igualdad del movimiento sindical y la lucha de las mujeres por nuestra liberación. Tras estos días de intensa actividad, que iniciamos el 12 de octubre gracias al apoyo de las mujeres al trabajo realizado, la representación sindical de mujeres y los cuadros sindicales y políticos en calidad de mujeres, los cuadros y la participación de la mujer en el mercado de trabajo que podremos caracterizar así:

• Desempleo en grandes cantidades de la población activa: 3.000.000 en 1974, a 3.200.000 en 1980, en proporción mayor que la masculina. En el 1974 la tasa de actividad femenina respecto a la masculina es del 70% y respecto de la masculina del 32,7%, en 1980 es del 73,9%, es decir, menor de la masculina por lo de los hombres y el 20% inferior a la masculina de la C.O.E.

Las consecuencias de una desigual división del trabajo en función del sexo, aplicadas a la lucha de la mujer, con una desigualdad estructural entre los cuadros de acción del sexo, la discriminación económica de los cuadros de acción del sexo y el resto del sexo, en su participación en los demás campos, en su acceso a la educación y al profesorado y en su participación social, en su acceso a la participación social y a la participación: la mujer, conlleva una baja capacidad de desarrollo y desarrollo que afecta a la participación y profesionalización femenina.

• El papel de "mujeres de mano de obra" asignado por el capitalismo a las mujeres, junto con las mujeres, se intenta imponer por múltiples mecanismos, directos e indirectos: - discriminación salarial en el desempeño, en su caso como el trabajo, el prestigio para el desarrollo "económico" - como consecuencia de la discriminación económica y social por el que se realiza despreciable más que el trabajo y las mujeres son especialmente explotadas. - Los procesos, a veces en el momento y en la forma, del trabajo de la mujer y los hijos, más de los propios complementos - desproporcionalidad de la jornada de trabajo, se alcanza a la hora, especial cuando a las mujeres, que siempre recae sobre la mujer, "gracias por el respecto del salario del art. 23 del Estatuto Municipal) las condiciones de un proceso de selección y las condiciones por su actividad.

El tercer proceso de discriminación está del empleo en nuestro país, por tanto, en un caso similar al del resto.

• A la vez, la mujer es discriminada en las mismas condiciones de acceso de los hombres por el art. 23 de la Constitución, de cada una de ellas, cuando debe ser en su caso. A esta discriminación contribuye el bajo pago de las Oligas de Cultura, que hace que el 80% de las educadoras no sean seleccionadas por ellas, se requiere en su caso, como lo de las seleccionadas, en contrastes subvenciones con fondos públicos.

• Excepciones, como medida de desarrollo del trabajo de la mujer de desarrollo de la mujer de la mujer, la discriminación de la representación de los presupuestos estatales, los centros SERVICIOS SOCIALES de salud, vivienda, educación, participación.

• La política de personal y el Salario de "pasar a la mujer" la lucha de trabajo la muestra de la mujer en la crisis de nuestro sistema de trabajo, se debe mejorar tanto las diferencias entre hombres y mujeres en los salarios, para disminuir y que los sexos sean los mismos, desproporcionalidad a los hombres en

(siguen en págs. 21)

PROPORCIÓN DE MUJERES EN ALGUNOS ORGANOS DE DIRECCION DE CC.OO.

Organización	Mujeres	Total	Porcentaje
Comisión Ejecutiva Confederal	5	46	10,87%
Comisión Ejecutiva Territorial	1	10	10%
Comisión Ejecutiva de Rama	1	10	10%
Comisión Ejecutiva de Zona	1	10	10%
Comisión Ejecutiva de Sector	1	10	10%
Comisión Ejecutiva de Distrito	1	10	10%
Comisión Ejecutiva de Comarca	1	10	10%
Comisión Ejecutiva de Provincia	1	10	10%
Comisión Ejecutiva de Región	1	10	10%
Comisión Ejecutiva de País	1	10	10%
Comisión Ejecutiva de Europa	1	10	10%
Comisión Ejecutiva de Mundo	1	10	10%
Comisión Ejecutiva de Universo	1	10	10%
Comisión Ejecutiva de Galaxia	1	10	10%
Comisión Ejecutiva de Sistema Solar	1	10	10%
Comisión Ejecutiva de Planeta	1	10	10%
Comisión Ejecutiva de Continente	1	10	10%
Comisión Ejecutiva de País	1	10	10%
Comisión Ejecutiva de Región	1	10	10%
Comisión Ejecutiva de Comarca	1	10	10%
Comisión Ejecutiva de Provincia	1	10	10%
Comisión Ejecutiva de Distrito	1	10	10%
Comisión Ejecutiva de Sector	1	10	10%
Comisión Ejecutiva de Zona	1	10	10%
Comisión Ejecutiva de Rama	1	10	10%
Comisión Ejecutiva Territorial	1	10	10%
Comisión Ejecutiva Confederal	5	46	10,87%

217

representación, lo que constituirá la reivindicación central en clave interna. El 4º Congreso Confederado (1987) elegirá una CEC con 5 mujeres de sus 54 miembros, esto es, un 9,26% de mujeres.

La participación será la idea clave que motive el lema de la SCM para el 8 de Marzo de 1988 y como tal se encontrará en el *Trabajadora* correspondiente: *“Nuestra fuerza es la participación”*. Se contrasta la aprobación en el congreso del PSOE de la cuota del 25%, una medida que se considera *“de imagen”*, ante el escaso compromiso del partido gubernamental con las reivindicaciones de las mujeres, frente a la cotidiana lucha contra la discriminación que se lleva a cabo desde el sindicato y su integración discursiva de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y, contradictoriamente, la derrota de la propuesta de cuota en el anterior Congreso Confederado. Y se plantea continuar la reclamación: *“Aumentar nuestra participación en todos los niveles del sindicato y de la sociedad”*.

Esta demanda no se abandona, pero se diversifica. Hasta 1991 no aparece explícitamente, como referencia en las conclusiones de las VII Jornadas de las SM de CC.OO., dedicadas en esta ocasión a debatir sobre las funciones de las propias SM. Ya se expone abiertamente el objetivo de aplicar la representación proporcional: *“que deje de ser una recomendación y se lleve a la práctica”*.

En 1991 se abre un nuevo proceso congresual, preparatorio del 5º Congreso Confederado, que tendrá lugar en diciembre de ese año; es preciso relanzar las reclamaciones internas. *Trabajadora* vuelve a desempeñar el papel de debate de ideas y estrategias de igualdad, difundiendo las propuestas de las SM. En el artículo *“Hacia un sindicalismo de hombres y mujeres”* se hace eco de la necesidad de cambiar formas tradicionales de participación sindical, horarios, acumulación de funciones, etc. Además, se mencionan las propuestas a este respecto de las VII Jornadas Confederales de las SM, como *“que el V congreso apruebe la presencia de mujeres en los órganos de dirección, en correspondencia –como mínimo– a la proporcionalidad existente en la afiliación en cada estructura correspondiente de rama o territorio”*.

La cuestión de la representación de las mujeres estará presente en los diferentes números del año de la revista. Se recuerda el rechazo en el 4º Congreso Confederado a la cuota del 25% y se subraya que en esta oca-

sión las enmiendas van en la línea de establecer “*equilibrio en la representación por sexo*”, que constituye para las mujeres un principio democrático. También se repasan los obstáculos a la participación sindical de las mujeres: “*la mayor asunción de responsabilidades familiares, la masculinización del sindicato, la infravaloración social del trabajo de las mujeres, etc.*”. Además, se denuncia el incumplimiento sistemático de la exigencia de mantener un equilibrio en la asistencia a los Congresos, pese a estar recogida en las normas congresuales, lo que actúa como filtro desde la base y determina una menor presencia de mujeres en el máximo órgano de decisión de CC.OO. Todo ello acentúa la necesidad de articular medidas internas para un cambio de mentalidades. El 5º Congreso Confederado (1991) elige una CEC con 4 mujeres de un total de 19 miembros, con lo que el porcentaje sube al 21,05%.

El debate suscitado al respecto en el 5º Congreso Confederado (1991), pese a que la enmienda fue rechazada, motiva un esfuerzo explicativo desde el *Trabajadora* posterior a la celebración del mismo: “*El porqué de la proporcionalidad*”. El Congreso generó el debate indispensable para avanzar en el compromiso común y el avance se concretó en el compromiso estatutario de “*promover la representación proporcional en función de la afiliación*”.

El 5º Congreso Confederado acordó también la celebración de una Conferencia Confederada. Se anuncia su celebración en *Trabajadora*, destacando, entre otras, la citada reclamación de carácter interno: “*Conseguir que la presencia de mujeres en los órganos de dirección y responsabilidad sea, como mínimo, proporcional a la afiliación de mujeres en los distintos ámbitos*”.

Esta 1ª Conferencia celebrada con el lema “*Comisiones Obreras, un espacio sindical para hombres y mujeres*” (1993) determina distintas líneas de actuación interna, entre ellas las dirigidas a promover la incorporación de mujeres a la actividad sindical y su afiliación a CC.OO., las que faciliten la participación de mujeres en la vida y en la actividad del sindicato, y “*la proporcionalidad*”. Respecto a esta última, en los Documentos Aprobados en la Conferencia se señala que los esfuerzos de carácter interno para lograr avanzar en la igualdad de género quedarían limitados “*si no logramos hacer realidad los compromisos del V*

congreso, en cuanto a la presencia proporcional de las mujeres en los órganos de representación y de dirección por todo lo largo y ancho de nuestra CS de CC.OO.:

Se plantea mantener una presencia de mujeres, como mínimo proporcional al número de afiliadas en cada ámbito, a lograr según se vayan sucediendo las renovaciones, elecciones o nombramientos de representantes, en los diferentes niveles de la estructura y funciones de CC.OO.: órganos de dirección del sindicato; órganos electivos de representación: comités de empresas, juntas de personal, las secciones sindicales de las empresas; las liberaciones sectoriales y de empresa; la representación sindical en las mesas negociadoras de los convenios, comisiones de seguimiento, etc.; la representación de CC.OO. en los órganos de participación institucional; los comités de seguridad e higiene así como delegadas y delegados de prevención o salud laboral. Y en la formación sindical a todos los niveles.

En enero de 1996 tiene lugar el 6º Congreso Confederal de CC.OO. El *Trabajadora* de febrero aporta algunos porcentajes de presencia de las mujeres en el mismo: un 14,8% de delegadas, un 40% de mujeres en la mesa que presidía el congreso y un 30% en la nueva Ejecutiva Confederal. Se especifica que la enmienda sobre la obligatoriedad de la proporcionalidad se perdió en el plenario por escaso margen. El 6º Congreso, como se ha adelantado, elige una CEC con 6 mujeres entre sus 19 miembros, con un escrupuloso 30%.

Un informe de la Unidad Administrativa de Recaudación (UAR) de CC.OO. se referencia en *Trabajadora* en octubre de 1999; correspondiente al periodo 1995-98, con datos de afiliación desagregados por sexo en un 91%, muestra este paisaje: el espacio sindical de CC.OO. está conformado en un 69% por varones y en un 31% por mujeres.

El 7º Congreso Confederal de CC.OO. tiene lugar en abril de 2000. El editorial de julio expone los compromisos adquiridos en materia de igualdad de género. Además del Plan de Igualdad, pionero en el ámbito sindical, se menciona la *“voluntad de asegurar la presencia equilibrada de mujeres en los órganos de dirección, reflejando así el creciente compromiso de las trabajadoras con CC.OO.”*, que demuestra el progresivo aumento del nivel de afiliación de mujeres. En el 7º Congreso Confederal (2000) se elige una CEC con 8 mujeres de sus 26 miembros,

TRABAJADORA: ESTRATEGIAS SINDICALES PARA INTEGRAR Y AVANZAR EN LA IGUALDAD DE GÉNERO

es decir, un 30,77% de mujeres. La media de afiliación de mujeres en diciembre de 2000 se establece en el 32,50%.

El Plan de Igualdad⁹⁶ establece precisamente como primer objetivo *“Avanzar en la representación de mujeres en los órganos de dirección, en las candidaturas de CC.OO. a órganos de representación unitaria y en las mesas negociadoras de convenios colectivos y/o acuerdos territoriales, de forma proporcional a su afiliación en cada ámbito”*. El cumplimiento de este objetivo significa garantizar la representación de mujeres en las comisiones ejecutivas y en las delegaciones congresuales, y promover la representación de mujeres, en otros órganos de dirección, en los órganos de representación y en las mesas negociadoras. En todos casos, de forma proporcional a su afiliación.

En el documento *“Balance y Desarrollo del Plan de Igualdad”*⁹⁷ se exponen algunos resultados obtenidos tras la aplicación del Plan. Destaca el incremento de la afiliación de mujeres que, a finales de 2003 alcanza el 34,68% del total de afiliación de CC.OO. En los dos últimos años de referencia, más del 50% del incremento de la afiliación corresponde a mujeres. En cifras, desde el último Congreso la afiliación de mujeres ha crecido a razón de más de 68 nuevas incorporaciones diarias, es decir, al proyecto de CC.OO. se han sumado unas 25.000 trabajadoras cada año⁹⁸.

La representación de mujeres en el contexto del sindicalismo internacional

Trabajadora aporta algunos ejemplos de cómo el movimiento sindical internacional, en su diversidad sectorial o territorial, va a desarrollar paulatinamente estructuras específicas para integrar los objetivos del feminismo sindical y potenciar una presencia más igualitaria de las trabajadoras en sus ámbitos de decisión.

En 1995, la revista anuncia el Plan de Acción aprobado por el VIII Congreso de la Confederación Europea de Sindicatos (CES), elaborado por su Comité de Mujeres. El Plan, aprobado por unanimidad y titulado *“Las mujeres y la toma de decisiones en los sindicatos”*, tiene como objetivo ampliar la presencia de mujeres en los niveles directivos de los sindicatos. Además, compromete en el logro del objetivo no sólo a la CES sino *“a todas y cada una de las confederaciones afiliadas”*.

La celebración de la Conferencia de Mujeres de la Internacional del Personal de Correos, Telégrafos y Teléfonos (IPCTT), se recoge en el número de octubre de 1997, dando cuenta de que este organismo presentó al Primer Congreso Mundial de la IPCTT una Resolución con medidas tendentes a aumentar la incorporación de mujeres a los diferentes órganos de dirección. En el mismo sentido, otro *Trabajadora* de finales de 1998 informa de la II Conferencia Mundial de las Trabajadoras del Transporte, en el marco del 39 congreso de su Federación Internacional, con similar impulso.

El riesgo del retroceso en la presencia de mujeres sigue patente. En mayo de 1998 *Trabajadora* alerta acerca de que “*desciende la representación de mujeres de la OIT*”. Una reunión del Comité de Mujeres de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) advirtió de la baja continuada en la representación de mujeres en las sesiones de la OIT (Organización Internacional del Trabajo), desde 1990 a 1997. Se recoge el compromiso de la OIT de lograr que la presencia de mujeres alcance un 33% en el año 2000, compromiso que adquieren las organizaciones afiliadas.

En 1999 tiene lugar la VII Conferencia de Mujeres de la CIOSL, que definió objetivos de cara al XVII Congreso Mundial. Interesa destacar, según resalta *Trabajadora*, su planteamiento de que “*Las estructuras sindicales deben reflejar las necesidades y aspiraciones de las trabajadoras y tratar de alcanzar la paridad en todas las actividades y programas sindicales*”. Como estrategia de transversalidad y como forma de “*normalización*”, las estructuras sindicales deben integrar más mujeres.

Asegurar la presencia equilibrada de mujeres en órganos de CC.OO.

La cercanía del 8º Congreso Confederado (2004) suscita que *Trabajadora* retome la cuestión de la proporcionalidad en la representación en diciembre de 2003. Desde el editorial anticipatorio del próximo Congreso se expone que “*las mujeres constituyen un valor insustituible en toda organización democrática para conectar con las nuevas realidades y demandas sociales y laborales, y también para ganar en representatividad y legitimidad*”. De nuevo se reclama la necesidad de potenciar la participación activa de las mujeres, que redundará en el fortalecimiento del sindicato, para lo que se postulan estrategias com-

plementarias: *“Para conseguirlo hará falta cambiar métodos de trabajo y de participación, invertir en la formación sindical de las mujeres, dando prioridad a la atención de los problemas sociolaborales que condicionan la igualdad de derechos de las mujeres. Hará falta también combinar la presencia proporcional de mujeres en los órganos de dirección, con la implantación de la perspectiva de género en todas las políticas sindicales y la promoción y adopción de medidas de acción positiva, tanto dentro del sindicato como fuera de él”.*

En el *Trabajadora* de junio de 2004, posterior a la realización del 8º Congreso Confederado, en un editorial de balance de los resultados del mismo, se percibe una mejoría en la participación de las mujeres. Por primera vez en la historia propia, el Congreso Confederado fue presidido por una mujer, M^a Jesús Paredes, secretaria general de la Federación de Servicios Financieros y Administrativos. Es valorado el esfuerzo en el cumplimiento de la participación proporcional de las mujeres en el proceso congresual, aunque queda pendiente realizar un estudio más pormenorizado, y se emplaza a la observancia del mismo en la elección de los nuevos órganos de dirección. Además, se refleja que esta mayor presencia de mujeres se inserta en el compromiso histórico de CC.OO. por los objetivos de igualdad de género: *“El incremento de la participación de las mujeres en la afiliación, en la dirección del sindicato y en las candidaturas de las elecciones sindicales ha sido posible gracias al empeño de Comisiones Obreras y a su compromiso por alcanzar la igualdad de trato y rechazar la discriminación por razón de género”.* El 8º Congreso Confederado elige una CEC con 10 mujeres, el número más alto de su historia, si bien de un total de 33 miembros, por lo que se mantiene un porcentaje de presencia de mujeres de 30,3%. A finales del 2004, la afiliación de mujeres en CC.OO. llega al 35,11%.

El 8º Congreso Confederado (2004) contempló la novedad de incorporar a la política y la acción sindical una metodología característica de las políticas de género, estableciendo como Ponencia General un *“Programa de Acción”* en el que partiendo de un análisis de la situación se planifican para desarrollar en el próximo mandato congresual los objetivos prioritarios de CC.OO., con propuestas de actuación para su cumplimiento e instrumentos de intervención y evaluación. La atención al principio de transversalidad en el enfoque de género permite incardi-

nar los objetivos de igualdad de género en todo el “Programa de Acción”, complementándose con la formulación de un objetivo específico tendente a conseguir la igualdad de trato y no discriminación.

Es en el objetivo general de “Ampliar la afiliación” en el que se inserta la promoción de la participación de las mujeres en la acción sindical, asegurando la puesta en marcha de medidas que permitan superar los factores tradicionalmente obstaculizadores de la participación de las mujeres en la vida sindical: “Continuaremos promoviendo la incorporación de las mujeres a la acción sindical, de forma que con su afiliación contribuyan no sólo a reforzar el sindicato sino a la transformación social necesaria para asegurar su acceso al empleo, la igualdad de trato en el mismo y la conciliación de la vida laboral con la personal. Para ello, seguiremos impulsando acciones positivas que faciliten su acceso a los órganos de dirección y de representación, además de otras medidas, medios y formas de trabajo, que favorezcan su participación en la vida sindical y permitan conciliar la actividad sindical con la vida laboral y personal”.

La representación de las mujeres en las elecciones sindicales

El fomento de la participación activa de las trabajadoras en el proceso de las elecciones sindicales ha constituido otro de los cimientos de la acción dinamizadora de *Trabajadora*, desde el arranque de la publicación. A lo largo de su trayectoria la revista ha venido realizando insistentemente un llamamiento a la participación activa de las mujeres en este ámbito electoral, como electoras y como electas, a la vez que ha ido trazando la línea creciente de su mayor presencia como delegadas sindicales, aunque siempre por debajo de su porcentaje como población activa, como población ocupada, en el contexto comparativo del mercado laboral, o por debajo de su porcentaje de afiliación, en el contexto interno sindical.

Esta temática demuestra su prioridad en la publicación ya en 1981, pocos años después de la celebración de las primeras elecciones sindicales democráticas (1978) y tras las elecciones sindicales de 1980, con el titular “Mas de 25.000 trabajadoras delegadas de empresa. Aumenta la proporción de mujeres en los comités de empresa”. Resulta alentador ese aumento, aunque queda lejos de acercarse a los niveles masculinos del momento: las mujeres no son más del 20% del total de asalariados/as y su proporción como delegadas sindicales es, según un mues-

treo que se referencia, del 15,44% del total. "En 1980 la tasa de actividad femenina es del 26,9%", se recoge "menos de la tercera parte de la de los hombres y un 30% inferior a la de la OCDE". El mismo número informa también en otro apartado del crecimiento del número de delegadas sindicales; tras las elecciones sindicales de 1980 ha crecido más de cuatro puntos, situándose en un 15,4%.

La proximidad de las elecciones sindicales motiva que en septiembre de 1986 *Trabajadora* se dirija a las trabajadoras: "Mujer, pedimos tu apoyo y tu participación en la actividad sindical. Preséntate a candidata en las listas de CC.OO. Defiende tus reivindicaciones en los programas de CC.OO. Vota a Comisiones Obreras". A la vez, se presenta un reto de las SM "lograr que la presencia de las mujeres en los comités de empresa se corresponda con la proporción de mano de obra femenina en las mismas". Como apoyo para la campaña, se informa del folleto preparado desde la SCM con los principales objetivos: "Representación de las mujeres proporcional a su presencia en la empresa e inclusión de los problemas específicos de las mujeres en los programas de nuestras candidaturas". Unos meses después, en 1987, *Trabajadora* remite al trabajo permanente que deben abordar las SM para la capacitación de las nuevas delegadas de CC.OO.

Ante un nuevo proceso de elecciones sindicales, en 1990, *Trabajadora* incorpora otro tratamiento informativo. Con el título "Las mujeres ante las elecciones sindicales", da comienzo una serie de entrevistas, con el objetivo de que las sindicalistas relaten sus experiencias como representantes sindicales en las empresas. Lo harán, en este año, Lourdes Ponce, delegada sindical de Telefónica Barcelona; Ana del Valle, miembro del comité de empresa de RTVE; Pepi Ruiz, del comité de empresa de un hotel de Torremolinos; Juana Cámara, secretaria del comité de empresa de la textil ROK de Madrid; Susana López, miembro de la Ejecutiva del sindicato regional de Químicas y afines de CC.OO. Madrid; Carmen Ruiz, secretaria de la sección sindical de CC.OO. en la Diputación de Málaga y miembro de la Ejecutiva provincial de Administración Pública de Málaga; Isabel Gómez, del comité de empresa de Tabacalera; Juana Antonia Riera, del comité de empresa de PRYCA de Palma de Mallorca.

En septiembre de 1990 se edita un *Trabajadora* monográfico sobre las elecciones sindicales, que aporta datos sobre la proporción de delega-

das resultante de las elecciones sindicales de 1986: 17,8%, de mujeres delegadas sobre el total de delegados/as de las distintas organizaciones sindicales, y porcentaje de delegadas de CC.OO.: 18,3%, sobre el total de delegados/as de CC.OO. Como se observa, continúa siendo el número de delegadas por CC.OO. Se agrega el programa de CC.OO., en el que aparece un punto dirigido a promocionar a las mujeres en el sindicato: *“Uno de nuestros objetivos es el de reflejar más directamente la participación de las mujeres con su presencia en todos los niveles de la estructura. Y la voluntad política de superar los obstáculos reales que impiden esta presencia (falsos criterios de capacidad, doble jornada, responsabilidades, etc.)”*.

El resultado se reflejará en el *Trabajadora* de enero de 1991: *“¡Somos muchas más!”*. Se subraya el incremento del número de delegadas sindicales de CC.OO. y el potencial que supone para fortalecer el sindicato: *“Nos felicitamos por este paso adelante y deseamos que contribuya a construir un sindicato fuerte de y para hombres y mujeres”*.

Una nueva convocatoria de elecciones sindicales reaviva esta cuestión, a la que la revista reserva sus principales espacios informativos. El número de septiembre de 1994 lo resalta en portada y reserva el editorial para ello: *“Más mujeres en las elecciones sindicales”*. Se da a conocer la reforma del proceso que regula las elecciones sindicales (Ley 11/194 de 19 de mayo), que contempla un período de 15 meses para renovar la representación de trabajadores y trabajadoras. Dentro del objetivo general de CC.OO. se inserta el *“particular”* de las SM, *“conseguir incrementar la presencia de mujeres en los órganos de representación de las empresas,”* difícil de lograr por la situación de crisis económica, que ha generado desempleo y sustituido puestos de trabajo por contratos temporales o a tiempo parcial, afectando de manera especial al empleo feminizado.

En diciembre de 1996, la afiliación de CC.OO. está compuesta en un 70,8% de hombres y un 29,2% de mujeres⁹⁹. Un seguimiento del incremento de la afiliación de mujeres en los últimos diez años nos indica cómo ha ido creciendo sostenidamente cada año, mostrando desde 1996 hasta abril de 2006 un crecimiento porcentual de 6,59 puntos.

“Tiempo de elecciones”, señalará *Trabajadora* ante el nuevo proceso electoral que comienza en 1998. Se manifiesta cómo la celebración de

las elecciones sindicales supone un escenario para que el sindicato potencie una mayor presencia de mujeres en la representación sindical en las empresas. Se incorporan diversas formas de trabajo sindical en la preparación de las elecciones para obtener mejores resultados en este sentido: desde algunas federaciones estatales del sindicato se han elaborado planes de trabajo para incrementar la presencia de mujeres en las listas de CC.OO.

Ahora, del conjunto de delegados/as de CC.OO., el 21,5% son mujeres, se señala en el *Trabajadora* de octubre de 1998. Si son aproximadamente el 36% de la población asalariada, aún queda camino por recorrer. De ahí la necesidad de incentivar la transversalidad en el enfoque de género en el trabajo del sindicato, que debe manifestarse en una doble vertiente: *“incluyendo más mujeres en las candidaturas de CC.OO. y con una mayor implicación de las mujeres del sindicato en el trabajo electoral”*; desde la base, en palabras del Secretario Confederal de Organización, Chema de la Parra.

En el 2003 nuevamente asoma esta cuestión en el editorial, que con el título *“Delegadas y elecciones sindicales”*, se dedica al nuevo período electoral comenzado en septiembre de 2002 y que durará 16 meses. CC.OO. continúa incrementando su número de delegados y delegadas, revalidándose como primera fuerza en la representación legal de trabajadores y trabajadoras. Se mantiene el *“reto adicional”* de aumentar la representación de las mujeres, que queda expresado también en términos de proporcionalidad: *“reducir el diferencial existente entre el número de delegadas elegidas y el número de afiliadas”*, aunque se reconoce su dificultad. Existe una brecha entre el constante crecimiento afiliativo de las mujeres y el lento aumento de su representación. Por otro lado, se constata que CC.OO. sigue siendo la primera opción en la representación legal de las trabajadoras: *“Comisiones Obreras ha superado ya la cifra de 28.400 delegadas, un número importante de mujeres que debería en un futuro próximo participar activamente en el sindicato. Esta cifra significa más del 40% del total de elegidas en el conjunto de opciones sindicales”*. Además, *Trabajadora* proporciona diferentes experiencias de delegadas sindicales, mediante el relato de vida a través de sus reportajes *“Historias de delegadas sindicales”*.

En cifras, desde el 7º Congreso Confederal (2000) hasta la fecha de celebración del 8º Congreso Confederal (2004) la afiliación de mujeres ha crecido a razón de más de 68 nuevas incorporaciones diarias, es decir, al proyecto de CC.OO. se han sumado unas 25.000 trabajadoras cada año. También ha aumentado su representación en las candidaturas electas de CC.OO. alcanzando al finalizar el año 2003 el 23,59% del total.

A finales de 2005 se vuelve a activar esta preocupación desde la revista, a través del editorial. Se recuerda uno de los objetivos del Programa de Acción aprobado en el 8º Congreso Confederal (2004), relativo a *"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"*. Para lograrlo, como estrategia de intervención se acordó igualmente la puesta en marcha de acciones positivas dirigidas a facilitar el acceso de las mujeres a esos ámbitos de decisión sindicales. Desde la SCM y en coordinación con la Secretaría de Organización se trabaja para adecuar a la proporcionalidad la representación de los órganos unitarios y la elaboración de las candidaturas.

La afiliación de mujeres a CC.OO. sigue creciendo, ascendiendo a 380.868 trabajadoras en abril de 2006 (el 35,79% de la afiliación); una décima parte son delegadas (más de 33.800, en junio de 2006), situándose CC.OO. como la organización sindical con mayor número y porcentaje de delegadas (el 43,94% del total de delegadas) y el mayor número de mujeres en las candidaturas electorales (el 27,83% en las de CC.OO.).

Mujeres y participación política

Trabajadora ha incentivado la participación activa de las mujeres como elegibles y elegidas en los procesos electorales de los distintos ámbitos locales, autonómicos, generales o europeos, a la vez que ha denunciado el déficit democrático que supone la infrarrepresentación de mujeres en los distintos niveles de decisión.

El recorrido analítico por esta temática de *Trabajadora* que se presenta en este apartado no es exhaustivo. Interesa destacar algunos momentos y reflexiones que permiten esbozar el posicionamiento coherente de la revista en esta cuestión.

Así, en septiembre de 1986 se resalta la siguiente información: *“Ahora, el cambio es una mujer”*. Se contrasta la noticia de la iniciativa surgida para lograr el nombramiento de una ministra en el gobierno español resultante de las elecciones legislativas¹⁰⁰ con la formación del gobierno noruego, presidido por una mujer y con ocho más al frente de ministerios, por efecto de una norma interna del partido laborista noruego, que garantiza una cuota de equilibrio de sexos por la que ningún sexo mantiene una representación superior al 60% ni inferior al 40%. Gro Harlem, presidenta noruega, explicó que esta presencia igualitaria se debe a dos décadas de lucha de las mujeres. Desde *Trabajadora* se concluye *“si de verdad queremos dar la batalla de la presencia de las mujeres en todos los sitios debemos empezar ya. Para las próximas elecciones (sindicales, municipales, autonómicas) y en todos los lugares: comités de empresa, congresos del sindicato y de los partidos, listas electorales en cualquier circunscripción, elección de órganos representativos, etc... Para ello, ¿qué tal empezar exigiendo un 25% de representación? Porque, como hemos aprendido, la diferencia entre una y ocho son dos décadas de lucha política”*. A este respecto, conviene añadir que, efectivamente, han mediado al menos dos décadas de trabajo permanente de incentivar la participación y representación de mujeres en todos los ámbitos de la vida pública, entre ellos, el político, para lograr avances importantes, entre ellos la formación de un gobierno paritario.

Las elecciones legislativas de octubre de 1989 sirven de fondo político al editorial *“Las Elecciones y las mujeres”*. Desde 1977, fecha de las primeras elecciones generales, el porcentaje de mujeres en las instituciones, poco más del 6%, ha permanecido estancado. Se defiende la elección de cuotas de representación por algunos partidos, como *“un medio y no un fin en sí mismo”*, para que la mitad de la población no quede excluida, afirmando que además de la cantidad debe cuidarse la *“calidad”*, *“calidad tanto en la responsabilidad que implique el puesto, como que cada vez sean más las mujeres feministas que accedan”*. Para ello es preciso la unión y participación de las mujeres en las organizaciones: *“Es urgente y necesario que las mujeres nos organicemos allí donde estamos, en los barrios, APAs, sindicatos, etcétera, para que la democracia la llenemos de contenido”*.

Trabajadora no pasará por alto el seguimiento de la I Conferencia Europea de Mujeres en el Poder, que congregó en Atenas a ministras, ex ministras y mujeres que desempeñan altos cargos, en noviembre de 1992. En esta cumbre de Atenas se estableció la fórmula de la “*democracia paritaria*”, lo que en la práctica suponía al menos una “*cuota mínima del 40% de participación para las mujeres*”, recomendada para partidos y sindicatos, es decir, que ningún sexo tenga más del 60% o menos del 40% de representación en los ámbitos de decisión. Con motivo de las elecciones europeas de 1994, la revista se hace eco de la campaña comunitaria “*Más mujeres al Parlamento*”, contribuyendo a la difusión del nuevo concepto de “*democracia paritaria*”: “*El avance hacia la democracia paritaria, no es otra cosa que las mujeres cuenten en la elaboración de las políticas y su desarrollo, así como en su puesta en marcha desde el poder...*”.

Durante los años 90 son frecuentes en *Trabajadora* las informaciones que permiten visibilizar las dificultades de las mujeres para formar parte de los altos niveles de decisión en el ámbito político, lo que se manifestará con inequívocos titulares: “*Mujeres y poder: hasta dónde nos está permitido llegar*”, “*Las dificultades de las mujeres para acceder al poder*”, “*Un paisaje político de traje y corbata*”, “*Una escasa presencia femenina*”...

1995 es año de diversas convocatorias electorales: sindicales, municipales y autonómicas, lo que determina la elección del lema del 1º de Mayo para la SCM: “*El 1º de Mayo y la democracia paritaria*”. Ante las citas señaladas, se resalta la importancia de contar con un porcentaje mínimo en la representación de mujeres, una *masa crítica* que permita afrontar sus problemáticas en contextos decisorios masculinizados, a la vez que se señala una vez más que “*no es posible un avance en el movimiento sindical, político e institucional, hacia una sociedad más justa, libre y democrática sin la plena participación de las mujeres en todos los niveles*”.

El triunfo del PP en las legislativas de 1996 y el nombramiento de cuatro ministras por Aznar no engaña a *Trabajadora*. En el artículo “*Y ellas llegaron a la Moncloa*” estos nombramientos se califican de una operación de marketing político, dada la conocida política anticuota del partido en el gobierno. Un análisis de la presencia de mujeres en los distintos niveles políticos muestra que apenas un 5% de mujeres componen la nueva Administración Aznar.

TRABAJADORA: ESTRATEGIAS SINDICALES PARA INTEGRAR Y AVANZAR EN LA IGUALDAD DE GÉNERO

La cobertura en *Trabajadora* de los III Encuentros de Mujeres Sindicalistas organizados por la SCM en 2002, bajo el título “*Decidirse a participar, participando para decidir*”, incorpora destacados muy ilustrativos: “*Entre el suelo pegajoso y el techo de cristal*”; “*La batalla de las organizaciones mixtas*”; “*Las leyes de la paridad política*”; “*Nada nos ha caído del cielo al movimiento feminista*”. Continúa en el 2003, y las opiniones de las entrevistadas vuelven a ser expresivos de las dificultades de las mujeres en los ámbitos de decisión: “*O rompemos las cadenas o morimos con ellas*”; “*Dificultades y oportunidades*”; “*El compromiso con la libertad*”; “*Una carrera de fondo*”...

La coincidencia entre las elecciones legislativas y autonómicas andaluzas y el 8º Congreso Confederado que se produce en el 2004 nuevamente propicia que el lema del 8 de Marzo y que su correlativo tratamiento en *Trabajadora* vaya dirigido a incentivar la plena participación de las mujeres: “*Participa y decide, ahora es el momento*”. De nuevo se recuerda que “*las instituciones políticas, las organizaciones sindicales, empresariales y sociales deben abrirse de forma más decidida a la participación activa de las mujeres. La insuficiente representación en estos ámbitos, a pesar de los innegables avances sobre épocas pasadas, obliga a impulsar activamente nuevas medidas para tratar de transformar una situación injusta para las mujeres y negativa para una sociedad democrática*”.

4.4. LA VIOLENCIA DE GÉNERO, UN PROBLEMA SOCIAL

Trabajadora es testigo de la evolución en la percepción social que frente al fenómeno de la violencia de género ha tenido lugar en la sociedad española en las últimas décadas. Las agresiones sexuales y la violencia contra las mujeres dejan de ser percibidos como hechos aislados que suceden en el ámbito de lo privado y van conformándose como un problema social de impresionante magnitud, que exige para su erradicación la participación corresponsable de todos los sectores sociales, liderados desde los gobiernos centrales, las Administraciones públicas y las organizaciones sociales. CC.OO. encabeza la atención y denuncia de la violencia contra las mujeres, como manifestación de su lucha contra la discriminación, con distintas actuaciones, entre otras, la puesta en marcha de un plan de actuación con distintos ámbitos de intervención, pionero en el contexto sindical.

Trabajadora testimonia el cambio en la sensibilización social sobre violencia contra las mujeres producido en los últimos años en la sociedad española, cambio al que contribuye sostenidamente. El componente feminista de *Trabajadora* actuará en la década de los ochenta para dotar de visibilidad a estas manifestaciones de la violencia machista en nuestro entorno, situándolas en la esfera de lo público, como problemas sociales agravados por la desigualdad estructural entre hombres y mujeres, y exigiendo en consecuencia a los gobiernos que actúen sin dilación.

A comienzos de los años noventa los organismos internacionales de igualdad de género comienzan a demandar a los Estados un registro realista de la violencia contra las mujeres. La II Conferencia Mundial de Naciones Unidas sobre Derechos Humanos, celebrada en Viena en junio de 1993, define esta violencia como el crimen contra la humanidad más extendido, tolerado e impune, y formula expresamente que *“los derechos humanos de la mujer y de la niña son parte inalienable, y parte integral e indivisible de los derechos humanos universales”*¹⁰¹. En diciembre del mismo año, en Nueva York, la Asamblea General de la ONU aprueba la *Declaración sobre la Eliminación de la Violencia hacia la Mujer*, en la que se aporta una definición de esta violencia específica: *“Por ‘violencia contra la mujer’ se entiende todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coerción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la esfera pública como en la vida privada”*¹⁰². Además, se insta a los gobiernos a tomar medidas de diverso tipo.

La IV Conferencia Internacional de Mujeres organizada por Naciones Unidas y celebrada en Beijing en septiembre de 1995 se refiere a la violencia de género como intolerable para la convivencia humana e incompatible con los derechos humanos universales, a la vez que la define como el gran obstáculo para el desarrollo, la igualdad y la paz de las sociedades. La *“Plataforma de Acción”* de Beijing dedica una de sus esferas de actuación¹⁰³ a este tipo de violencia, consignando las diversas medidas que los Estados miembros y los organismos sociales deben poner en marcha para erradicar esta violencia.

TRABAJADORA: ESTRATEGIAS SINDICALES PARA INTEGRAR Y AVANZAR EN LA IGUALDAD DE GÉNERO

En el Estado español, en los años de transición hacia la democracia formal, la adquisición de derechos individuales pendientes para las mujeres aún contaba con cuestiones sin resolver: ley del divorcio, aborto, derecho individual a cualquier empleo... Las políticas antidiscriminatorias no comienzan a generalizarse hasta la década de los noventa, coincidiendo a finales de la década con los programas de actuación que de manera diferenciada comienzan a afrontar la violencia contra las mujeres.

La denuncia de la insostenibilidad de este grave problema social va extendiéndose por *Trabajadora* y, a través de la revista, por toda la estructura sindical de CC.OO., en estos años cruciales en la percepción y penalización social. Va adquiriendo progresivamente mayores cuotas en ambos espacios, a la vez que se afianzan las vías de la acción sindical para afrontar la manifestación principal que esta violencia presenta en el ámbito laboral: el acoso sexual.

En la trayectoria histórica de *Trabajadora*, es en la fecha temprana de 1986 cuando comienzan a tratarse informativamente las agresiones contra las mujeres.

Saltará a la portada en 1989, espacio en el que ha ocupado de media el 6,8% cerca de la décima parte de los contenidos sumariados. Desde su introducción como contenido de portada, su presencia en la primera plana informativa de *Trabajadora* ha ido incrementándose en las siguientes épocas de la revista, siendo más relevante en esta última etapa, en que se duplica (12,9%)¹⁰⁴. Ello puede explicarse por el emergente protagonismo público adquirido por esta grave problemática, y por la adopción de medidas específicas desde las Administraciones y los organismos sociales, entre ellos y de manera pionera, el propio sindicato CC.OO.

Como temática central se incorpora a la línea editorial de *Trabajadora* en diciembre de 1991, con el editorial titulado "*Acoso Sexual*", y se mantendrá como una preocupación de fondo que emergerá centrandó la expresión editorial en momentos claves: en 1992, ante la prevista reforma del Código Penal; en el editorial relativo al 8 de Marzo de 1998, "*¡No más agresiones contra las mujeres!*", a raíz de la oleada de indignación social, tras la muerte de la granadina Ana Orantes y otras muchas

anónimas mujeres; en noviembre de 2001, con el editorial “*La violencia contra las mujeres: un problema social*”, refiriendo ya desde el título la condición social, y por tanto pública, de esta violencia y asumiendo el compromiso de CC.OO. en su erradicación, en un texto con carácter de manifiesto; y en el 2005, bajo el título “*25 de noviembre*”, con ocasión del Día Internacional contra la Violencia hacia las Mujeres, expresando ya el posicionamiento del conjunto del sindicato a través de una Resolución de la CEC.

La realidad de la violencia contra las mujeres forma parte de la experiencia de discriminación y aparece en muchas de las entrevistas concedidas a *Trabajadora*. Aquellas secciones las que tratan monográficamente sobre violencia, aún no siendo muy numerosas, han permitido acercarse desde una perspectiva múltiple a este fenómeno tan complejo.

A las experiencias cotidianas de sufrimiento y de recuperación de las mujeres víctimas llevó la entrevista concedida por Antonia Herrán y Ángeles Carrasco, psicólogas de un Centro de Atención a Maltratadas; a los vacíos legales y de asistencia social con que se enfrentaban las víctimas, aumentando lo que se ha definido como “victimización secundaria”¹⁰⁵, la realizada a Carmen Roney, asesora jurídica en la Asociación de Asistencia a Mujeres Violadas y ex presidenta de la misma; a la extensión e impunidad de la violencia que no emerge, las palabras y los datos aportados por Montserrat Comas, presidenta del Observatorio contra la Violencia Doméstica y de Género del Consejo General del Poder Judicial; a las disposiciones contempladas en el anteproyecto de Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, en especial las de carácter laboral, la valoración de la responsable de la SCM de CC.OO., Carmen Bravo Sueskun, que introduce reflexiones y propuestas desde el conocimiento de la realidad laboral de las mujeres. La condición atentatoria contra los derechos humanos de esta violencia, así como carencias detectadas en dicha Ley, son aspectos manifestados por María Naredo, coordinadora del Grupo de Mujeres en Amnistía Internacional en España.

Sin embargo, el más amplio tratamiento de la violencia de género en *Trabajadora* ha sido desde otras secciones: breves informativos, reseñas

de la actividad de las SM, reflexiones críticas, divulgación de sentencias o casos, referencias al acoso sexual, propuestas para afrontar desde la acción sindical..., sin olvidar la referencia solidaria a la violencia que sufren las mujeres en otras partes del mundo. Estas noticias suponen el 70% de las informaciones sobre violencia de género en la revista.

Trabajadora ha identificado claramente las causas de esta violencia contra las mujeres en la desigualdad social entre mujeres y hombres y de una ideología que legitima la subordinación de las mujeres al poder masculino. Las informaciones relativas a la “feminización de la pobreza”, además de la divulgación de otros indicadores que señalan la infra-participación de las mujeres en los ámbitos laboral, económico y político, entre otros, es decir, el marco social en que se incrusta la violencia estructural de género, han sido también materia informativa de esta publicación.

El tratamiento de la violencia de género en *Trabajadora* y la adopción de una política específica en CC.OO. que permita actuar planificada-mente contra ella son cuestiones que se desarrollan en los epígrafes siguientes.

Fases y estrategias en la lucha de CC.OO. contra la violencia de género

La preocupación por la violencia de género y el tratamiento desde la acción sindical de CC.OO., primero desde las SM y a continuación asumida globalmente por el sindicato, puede de algún modo proporcionar un ejemplo específico de la progresión en la introducción de las distintas políticas de género en CC.OO., en cuanto a los siguientes momentos:

En primer lugar, a través del contacto con la experiencia colectiva de discriminación y violencia contra las mujeres, especialmente las que se producen en el ámbito laboral en relación al acoso sexual, se produce una tarea de sensibilización que propicia la emergente concienciación sobre el tipo de problemática específica. *Trabajadora* aporta, en sus primeros años de historia, testimonios de numerosos casos de acoso, chantaje y violencia sexual contra trabajadoras en sus centros de trabajo, a veces denunciados por sus víctimas, a veces silenciados pero igualmente conocidos. Las informaciones sobre acoso sexual representan una de cada tres noticias sobre violencia de género (37,5%).

En un segundo momento, se emprende la denuncia pública por parte de las SM de CC.OO de estas situaciones, mientras las acciones sindicales para acabar con la desprotección laboral, social y legal de las afectadas van a ir en aumento. La participación de la SCM de CC.OO. en plataformas reivindicativas tiene la doble función de aumentar la concienciación y articular la exigencia a los poderes públicos para que se tomen las medidas legales y de otro tipo necesarias hasta detener y erradicar estas manifestaciones de violencia. *Trabajadora* ha mantenido su compromiso con las trabajadoras afectadas y con las mujeres víctimas; ha relatado en ocasiones las incidencias de su defensa sindical, ha denunciado la tolerancia social que se oculta tras las sentencias benévolas de algunos magistrados; ha dado voz y protagonismo a las diferentes plataformas estatales e internacionales comprometidas en la erradicación de la violencia contra las mujeres y ha contribuido permanentemente desde su espacio informativo a la movilización social.

Se abre paso la consideración de la violencia de género como problema social en el conjunto de los órganos confederales. Por ello, se explica como atentatorio contra los derechos de las mujeres e incompatible con los principios democráticos. Este posicionamiento ha motivado la exigencia de que se adopten acciones específicas en los distintos planos de la intervención social (educativo, legislativo, policial, judicial, sanitario, laboral...), medidas que corresponde ejecutar al gobierno. La revista también ha referenciado este salto cualitativo del conjunto de CC.OO. pasando de la sensibilización contra la violencia de género, expresada desde la solidaridad con las mujeres víctimas, al compromiso de la corresponsabilidad social y manifestando el absoluto rechazo a este tipo de violencia, exigiendo a las Administraciones que actúen en los ámbitos de sus competencias.

Da cuenta de ello el editorial de noviembre de 2001. Bajo el título "*La violencia contra las mujeres: un problema social*" declara la voluntad de "*expresar desde las páginas de Trabajadora nuestra denuncia y condena de las diversas formas de violencia contra las mujeres, que siguen instaladas en nuestra sociedad y que, año tras año, se cobran un elevado número de víctimas mortales*". Sitúa el origen de esta violencia en la situación de desigualdad de género y en la consideración ante la opinión pública de este grave problema como asuntos de carácter privado.

TRABAJADORA: ESTRATEGIAS SINDICALES PARA INTEGRAR Y AVANZAR EN LA IGUALDAD DE GÉNERO

CC.OO. mantiene que *“es un problema público y social”*, por lo que requiere *“actuar pública y colectivamente”*: es necesaria la implicación de organismos, instituciones y Administraciones del Estado, junto al conjunto de la sociedad, para lograr erradicarla.

CC.OO. quiere contribuir activamente a esta finalidad: *“Manifestamos nuestra clara voluntad de comprometernos en este objetivo y colaborar, desde los ámbitos de actuación que nos sean propios, con otras organizaciones e instituciones, en la defensa de mujeres víctimas de la violencia sexista, y en eliminar los niveles de tolerancia social que aún permiten su pervivencia”*. Por lo que inicia en el conjunto del sindicato un *“proceso de reflexión sobre este conflicto social, para poder definir iniciativas y propuestas”* que permitan reflejar de un modo concreto su aportación a esta lucha, además de promover la participación en actos que con motivo del 25 de Noviembre se realicen.

En un tercer momento, CC.OO. reafirma su compromiso mediante la adopción de un plan de actuación específico contra la violencia específica. El *Trabajadora* de febrero de 2002 informa de la aprobación por parte de la CEC de CC.OO. del I Plan de Actuación contra la Violencia de Género, que programa acciones de sensibilización y de formación en asistencia, asesoramiento y servicios a sindicalistas de las Federaciones del Área Pública. Se anuncia que se procederá a la denuncia legal de empresas o medios de comunicación que inciten o utilicen como reclamo la violencia contra las mujeres. En el terreno laboral, son objetivos a conseguir: la inserción laboral de las mujeres víctimas y la realización de campañas de prevención en los centros de trabajo, implicando a los servicios médicos de las empresas. El Plan también contempla la impartición de módulos formativos sobre violencia de género y acoso sexual. Por otra parte, se busca garantizar el asesoramiento sindical y jurídico en casos de acoso y la defensa legal de las denuncias de mujeres que lo sufran en el ámbito laboral. Además, cuando los agresores sean afiliados a CC.OO. se les abrirá expediente sancionador.

A través de una actuación transversal, el compromiso y las actuaciones contra la violencia se integran y desarrollan en el conjunto del sindicato. *Trabajadora* da a conocer las distintas acciones y experiencias que se realizan en los diversos ámbitos de actuación del sindicato y se confor-

ma como una herramienta divulgativa que asegura el factor multiplicador de esta política antidiscriminatoria.

Trabajadora: Sensibilización y concienciación frente al acoso sexual y las agresiones a las mujeres

Trabajadora inicia su recorrido comunicativo sobre violencia de género de manera relevante en 1986. En el artículo *“Gobernadores y violadores”*, en torno a unas desafortunadas palabras del entonces gobernador civil de Córdoba¹⁰⁶ se revisa críticamente la ideología subyacente: la estimación de la necesidad de que las víctimas ofrezcan resistencia, con el desprecio al incremento del riesgo que esto conlleva, la visión de la violencia sexual como atentatoria del *“honor”* y la minimización por parte de la *“autoridad competente”* de la inseguridad ciudadana que generan los atentados sexuales, al contrario de lo que sucede con otros sucesos delictivos de menor gravedad. Ese mismo año *Trabajadora* informa del caso de cinco guardias civiles, que además de violar repetidamente a unas mujeres en Tarragona les obligaban a prostituirse; el breve informativo se hace eco de otros casos de prostitución forzada, y se apunta la siguiente reflexión: *“Si es triste constatar la falta de sensibilidad de la sociedad ante la violencia hacia las mujeres en general, lo es más aún si de prostitutas se trata”*.

La *“batalla sindical contra las agresiones sexuales”* cobra protagonismo especial en 1988, en un artículo que refiere las características más generales del acoso sexual y las posibilidades de denuncia a través de la acción sindical, esbozados a partir de dos casos concretos: el de una policía municipal que denunció a su sargento, y el de una trabajadora de un ambulatorio en Tomelloso que denunció a un compañero. Este último caso ha supuesto el reconocimiento de la incapacidad laboral transitoria de la trabajadora, fruto de las secuelas de la agresión sexual, como accidente de trabajo y no como enfermedad común, lo que permite el correspondiente ejercicio de exigencia de responsabilidades a la dirección por parte del Comité de Empresa. Como epílogo práctico, el artículo concluye adicionando las propuestas para que este tema se incluya en la negociación colectiva¹⁰⁷.

En septiembre de ese mismo año se informa de la campaña emprendida desde la SCM de CC.OO. *“contra el hostigamiento sexual en el trabajo”*,

entendiendo que se trata de un “*problema innominado*”, al no contar con registros estadísticos, jurisprudencia o definición, pero presente como una de las más graves realidades discriminatorias con que a menudo se enfrentan las mujeres en los centros de trabajo. Se apunta una definición: “*el hostigamiento sexual es una forma de agresión solapada y cotidiana que, además de la agresión física y sexual más evidente, incluye otros comportamientos no deseados por la persona que los recibe, como ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, gestos obscenos, proposiciones de favores sexuales, etc. Es, a menudo, una demostración de poder con la que se intimida y humilla a una trabajadora, interfiriendo su vida profesional y sus derechos*”. Al mismo tiempo, se alerta de su magnitud: ocurre en todas las ramas de la producción, de los servicios y en las Administraciones, afectando en mayor proporción a mujeres con inestabilidad laboral. La campaña desarrollada por la SCM de CC.OO. tiene “*doble objetivo*”: contribuir a la visibilización del problema, a la búsqueda de soluciones jurídicas y laborales que sancionen y prevengan, sin olvidar la defensa de las víctimas, y sensibilizar al conjunto del sindicato.

Salen a la luz pública a través de *Trabajadora* otros testimonios de acoso y chantaje sexual; bajo el gráfico titular “*Derecho de pernada en Lanzarote*”, se resume la denuncia de compañeros de CC.OO. sobre el chantaje sufrido por trabajadoras con contratos temporales en algunas de las empresas extranjeras establecidas en la isla: los encargados de negociar sus renovaciones requieren de ellas el mantenimiento de encuentros sexuales como condición indispensable; algunas acuden al sindicato para denunciarlo, pero muchas otras sufren en silencio la agresión y el daño moral, agravado por su indefensión y por la impunidad de tales actos.

La indignación por la benevolencia con que determinados jueces resuelven casos probados de agresiones a mujeres llega a la portada de *Trabajadora* en 1989. Con el titular “*Jueces machistas: Inhabilitación*”, se da cuenta de dos sentencias especialmente indulgentes con los agresores: la que absuelve a dos violadores en Pontevedra por la “*conducta licenciosa*” de la víctima, y la que reduce la sanción para el jefe acosador de una empleada de dieciséis años porque ésta llevaba “*minifalda*”; este último suceso, recurrido con el apoyo de CC.OO. Otra noticia

informa de las reclamaciones de grupos feministas para que en la modificación del Código Penal prevista se amplíe *“el concepto de violación a todo tipo de penetración sexual”* y se contemple *“la penalización de funcionarios (policías, fiscales y jueces) que en la investigación de estos delitos humillen a las víctimas”*.

Bajo el encabezamiento *“contra el acoso sexual en los centros de trabajo”*, *Trabajadora* informa ese año del documento elaborado por la SCM de CC.OO. sobre el acoso sexual laboral y el tratamiento sindical correspondiente, con el fin de presentarlo para debate y aprobación en los órganos de dirección confederales. Se parte de la gravedad y extensión de tales actos, de las consecuencias para los derechos de las mujeres y para las oportunidades y el trato laboral, y de la implicación sindical que requiere afrontar el problema.

La década de los noventa da comienzo en *Trabajadora* intensificando la presión para concienciar y combatir el acoso sexual. En mayo de 1990, se recoge una sentencia absolutoria para un empresario alicantino acusado de acosar sexualmente a su secretaria, bajo la argumentación del escaso tiempo de la relación laboral (una semana) y el carácter *“maduro”* del empresario y *“nada tímido”* de la empleada; además se denuncian otros casos de acoso sexual en la Comunidad Valenciana.

Por otro lado, se afronta la necesidad de la acción sindical para que la organización asuma como objetivo primordial la erradicación del acoso sexual como una reivindicación laboral más, a la vez que se constata el incremento de denuncias de mujeres que llegan a CC.OO., porque *“estamos perdiendo el miedo”*. El documento *“Acción sindical frente al acoso sexual”* será publicado por la SCM de CC.OO. en 1990.

Trabajadora reitera la exigencia de *“Justicia para las mujeres”*, ante los repetidos ejemplos de sentencias exculpatorias con los agresores y culpabilizatorias para las víctimas, para que se articulen los mecanismos jurídicos necesarios para acabar con el requisito de resistencia física acreditada de la víctima en los casos de agresión sexual, que se garantice la intimidad y la seguridad física de la víctima y se contemplen mecanismos correctores en caso de sentencias benévolas con los agresores. 1990 proporciona algunos ejemplos de estas sentencias: la dene-

gación de la solicitud de separación a una esposa maltratada en Murcia, o la consideración para un juez de Granada de que las lesiones causadas, que necesitaron diez días de curación, fueron fruto de la “*explosión amorosa*”, procediendo a la absolución de los dos acusados de la violación de una joven discapacitada.

En 1991 *Trabajadora* reproduce una Resolución del Consejo Confederal, en la que CC.OO. se manifiesta con indignación ante la revocación por parte del Tribunal Supremo de una condena de violación de 12 años, impuesta por la audiencia de Barcelona porque, aun reconociendo la agresión, la víctima “*se resistió poco*”, por lo que prevalece la presunción de inocencia y en consecuencia absuelven al violador. CC.OO. denuncia la doble moral que pide a las víctimas de violación que asuman resistencia activa y no lo solicita para las víctimas de robo, y exige la penalización de los agresores sin que se recurra a esa argumentación. A la vez, reclama avanzar en la reforma jurídica necesaria para habilitar jurados populares, para que suponga un freno a la mentalidad retrógrada y patriarcal de algún sector de la judicatura, que culpabiliza a las víctimas y absuelve a los agresores.

Se mantienen las informaciones sobre casos de acoso, en Palma de Mallorca, Madrid... En diciembre, en un contexto de actualidad mediática por el juicio televisado contra el juez Thomas¹⁰⁸, resurge con fuerza el tema del acoso sexual: se aportan datos de su incidencia, escenarios, perfiles de acosador y acosada, y consecuencias para la víctima. Se informa de la aprobación por la Comisión Europea de una Recomendación y un Código de Buenas Prácticas sobre la protección de la dignidad de las mujeres y los hombres en el trabajo, que contiene una definición de acoso sexual¹⁰⁹.

El acoso sexual mantiene su actualidad en *Trabajadora* en 1992, desde varios ángulos informativos: Se informa ampliamente de la Recomendación y Código de Buenas Prácticas adoptada por la Comisión Europea sobre la protección de la dignidad de las mujeres y de los hombres en el trabajo; en Francia se presenta un proyecto de Ley que tipifica el delito de acoso sexual.

Igualmente, se reseña en 1992 el debate sobre el anteproyecto de reforma del Código Penal y el nuevo tratamiento jurídico de la violencia con-

tra las mujeres; se sustituyen los supuestos de “violación” por los de “delitos contra la libertad sexual”; se penalizan otras agresiones sexuales y se contemplan penas de prisión para casos de violencia física habitual entre cónyuges o a menores, etc.

La violencia contra las mujeres inaugura y cierra informativamente 1993 en *Trabajadora*. Es tema de portada del primer número del año, con el titular “Matar mujeres”, producido por la alarma social ante los repetidos casos que han estremecido el país, entre ellos los asesinatos de las llamadas “niñas de Alcàsser”¹¹⁰. Se inserta un comunicado de la SCM de CC.OO., en el que se manifiesta el origen sexista de la violencia contra las mujeres, y las causas sociales de esta violencia, basadas en la construcción tradicional de la masculinidad, el “culto al machismo” y el “dominio” de los hombres sobre las mujeres, haciéndose mención al papel desarrollado por los medios de comunicación.

Igualmente, con motivo de la reforma del Código Penal, se recoge un breve informativo que da cuenta de la enmienda sobre acoso sexual elaborada desde la SCM y enviada a los grupos políticos parlamentarios¹¹¹. Los avances internacionales en normativas también se reseñan: la Conferencia Mundial de Naciones Unidas sobre Derechos Humanos, que tuvo lugar en Viena, anteriormente referida. Por otro lado, se informa de las violaciones masivas de mujeres en el conflicto de la ex Yugoslavia y de la explotación sexual de las niñas, con la violencia habitual contra las prostitutas, en Tailandia.

La violencia contra las mujeres en el mundo continúa dándose a conocer desde las páginas de la revista en 1994: el alcance del acoso sexual en China, la persistencia de la violencia integrista contra las jóvenes argelinas...

La reincidencia del acoso mantiene este tema en la agenda informativa de *Trabajadora* en 1995, con nuevos casos. Además, se acuerda crear una comisión sobre acoso sexual en el sector de limpieza entre patronal y sindicatos de Sevilla, con el fin de incorporar medidas en el convenio del sector. Y sobre la tipificación del acoso sexual en el trabajo como delito, en el proyecto de Ley Orgánica del Código Penal¹¹² se analiza la propuesta del Grupo Socialista: se valora el avance que supone, pero se prefiere la propuesta de CC.OO. ubicada dentro de los delitos contra los

Derechos de los Trabajadores. También se reseñará su posterior aprobación en las Cortes, y la nueva tipificación de las agresiones sexuales, el acoso sexual, el maltrato familiar o la discriminación.

La actualidad incesante de la violencia contra las mujeres impone la referencia en los números de 1996 del asesinato de tres mujeres que ejercían prostitución, en Madrid; de la violencia sexual hacia menores; de las mujeres víctimas del tráfico sexual en Europa, según la comisaria europea de Inmigración, y de nuevos casos de acoso sexual. También se recuerda la violencia que sufren *“esas mujeres que viven tan lejos de nosotras”*; a la vez que desde la SCM de CC.OO. se participa en la plataforma de apoyo y solidaridad con las mujeres afganas, que sufren violencia exacerbada tras el triunfo de los islamistas radicales. Y se apoya la propuesta de algunas asociaciones españolas de mujeres para que, siguiendo a las organizaciones latinoamericanas y del Caribe, se establezca el 25 de Noviembre como *“Día Internacional de No Más Violencia contra las Mujeres”*, en recuerdo de los asesinatos de las hermanas Mirabal, lo que será aprobado por Naciones Unidas en 1999.

En 1997 una sindicalista de CC.OO. es asesinada por su pareja. *“¿Hasta cuándo tienen que seguir muriendo mujeres?”*, se pregunta *Trabajadora*. Además, se refuerza la visión global de estos actos violentos y la repulsa social, en diversas informaciones: actos de las mujeres de Madrid en solidaridad con las mujeres afganas, cuya situación encuentra diversos espacios comunicativos; represión en Turquía hacia mujeres periodistas; la relatora de Naciones Unidas contra la violencia alerta de la impunidad del tráfico de mujeres; en Egipto, se levanta la prohibición sobre la realización de la mutilación genital femenina en hospitales públicos; cada año unas 6.000 niñas la sufren; Mitsubishi indemniza a 27 trabajadoras en EE.UU. por acoso sexual.

Denuncia y acción sindical de CC.OO. para combatir la violencia contra las mujeres y el acoso sexual

En el *Trabajadora* de octubre de 1998 y números sucesivos se dedica un amplio espacio a dar a conocer el Proyecto Pandora, dirigido desde la SCM, y con la colaboración de FOREM, la Fundación 1º de Mayo y el Instituto de la Mujer, que se inserta en la Iniciativa Comunitaria Daphne. Se quiere analizar la incidencia del acoso sexual laboral en España,

detectar los factores intervinientes, reflexionar sobre los mecanismos actuales que lo sancionan, observar el uso que hacen las mujeres víctimas de ellos, y establecer propuestas tanto para la prevención como para asesoramiento y defensa de las mujeres víctimas.

Trabajadora también informa en 1998 de la primera condena en España por acoso sexual en el ámbito laboral, a partir de la inclusión de este delito en el nuevo Código Penal: tiene lugar en Barcelona. Mientras, se siguen denunciando casos. Y la solidaridad internacional se mantiene, principalmente con la campaña hacia las mujeres afganas, *“Una flor para las mujeres de Kabul”*.

Para el 8 de Marzo de 1998 la SCM eligió como lema *“¡No más agresiones contra las mujeres!”*, y el mismo fue destacado en portada y motivo central del editorial. En él se rechaza frontalmente este tipo de violencia, se recuerda el insoportable número de mujeres asesinadas a manos de sus parejas el año anterior en España. CC.OO. y las asociaciones feministas llevan años reclamando actuaciones eficaces de los poderes públicos, para que se garanticen los derechos humanos de las mujeres y la protección de las víctimas que denuncian esta violencia. También se informa de la creación del Foro de Madrid contra la violencia hacia las mujeres, del que CC.OO. forma parte junto a partidos políticos, otros sindicatos y asociaciones de mujeres. En el número siguiente el protagonismo de esta violencia sigue en portada, mediante el anuncio de la celebración por parte de CC.OO. y la ONU del Día de la Mujer Trabajadora en un Centro de Atención a Maltratadas. En páginas interiores, se da cobertura informativa con más detalle de dicho acto, que contó con la presencia, entre otras, de M^a Jesús Vilches, SCM de CC.OO. e Isel Rivero, responsable del Centro de Información de la ONU en España.

En cuanto al acoso sexual, en 1999 siguen las denuncias, por una parte, y la acción sindical desde CC.OO., por otra. Se comunica, dentro del desarrollo del proyecto Pandora, la edición desde la SCM de CC.OO. de una *“Guía sindical para combatir el acoso sexual”*. El tema del acoso sexual con sus implicaciones como salud laboral son comentadas en la entrevista a Neus Moreno, responsable de Salud Laboral de la CONC: *“No conozco ninguna metodología de evaluación de riesgos, excepto la*

TRABAJADORA: ESTRATEGIAS SINDICALES PARA INTEGRAR Y AVANZAR EN LA IGUALDAD DE GÉNERO

de CC.OO., que contemple el acoso sexual en las empresas y el efecto que tiene sobre la salud de las mujeres”.

En el año 2000, *Trabajadora* informa de la presentación por parte de la SCM de las conclusiones del Proyecto Pandora sobre acoso sexual laboral en la conferencia europea “Women’s Safety Conference”, promovida por la organización On the Safe Side (OTSS). Igualmente, desde la revista se recoge la presentación de conclusiones del Proyecto Afrontar sobre acoso sexual que se desarrolló durante 1999 dentro de la Iniciativa Daphne, llevado a cabo desde la Secretaría de la Dona de la CONC.

Finaliza en Nueva York la Marcha Mundial de las Mujeres, contra la pobreza y la violencia; ha participado CC.OO. en sus actividades, y esta movilización internacional ha motivado una Resolución de apoyo de la Ejecutiva Confederal. Finalmente, desde la revista se hace un llamamiento a la participación en actividades y movilizaciones que se realicen en el próximo 25 de Noviembre.

El compromiso de CC.OO. contra la violencia de género

En los números de 2001 de *Trabajadora* se presentan diversos artículos sobre violencia de género que dan cuenta de la complejidad del problema: un primero, que menciona las causas de la violencia y da a conocer la ley de Prevención de Malos Tratos y de Protección de Mujeres Maltratadas presentada en noviembre de 2000 y en trámite de debate en las Cortes de Castilla-La Mancha; otro, sobre el papel de los estereotipos de género en la construcción de las identidades de género y la consecuencia para la violencia de género; un tercero, sobre el empleo y su influencia en las maltratadas. Otros contenidos de interés son: el balance de un año del Programa Daphne, del Parlamento Europeo, y los programas españoles aprobados, y el mantenimiento de la campaña de solidaridad con las mujeres afganas.

Se incrementa la actividad sindical en este ámbito. El editorial “*La violencia contra las mujeres: un problema social*”, con ocasión del 25 de Noviembre, señalado anteriormente, refleja el posicionamiento de CC.OO. respecto a la lucha contra la violencia y convoca para la participación en actos y movilizaciones con motivo de este día. En cuanto al acoso, en un artículo titulado “*Silencio en torno al acoso*”, se da a cono-

cer la publicación por parte de la SCM de CC.OO. del alcance del acoso sexual en el trabajo en España, a partir de estudios realizados dentro de los proyectos Pandora (I y II) que se realizaron durante 1997 y 1999. La publicación se titula, precisamente, “*El acoso sexual en el trabajo en España*”.

Acerca de la acción sindical, en el 2002 la revista informa de la aprobación por parte de la Comisión Ejecutiva Confederal de CC.OO. del I Plan de Actuación contra la Violencia de Género, que programa acciones de sensibilización y de formación en asistencia, asesoramiento y servicios a sindicalistas de las Federaciones del Área Pública, ya referido. Se dará a conocer que la SCM de CC.OO. presenta el folleto *La violencia contra las mujeres: un problema social*, junto a diversas actividades informativas y de sensibilización llevadas a cabo por las SM de territorios y federaciones estatales.

En cuanto al tema del acoso, la actividad sindical referida en 2003 desde *Trabajadora* tampoco se interrumpe, dando noticia de acciones formativas y de estudios realizadas desde las diversas organizaciones de CC.OO.

La revista notifica en el 2004 que por primera vez se sanciona económicamente a una empresa por acoso sexual y laboral. En cuanto a la magnitud e implicaciones de la violencia de género en general, se proporcionan a través de la entrevista a Montserrat Comas, que preside el Observatorio contra la Violencia Doméstica y de Género del Consejo General del Poder Judicial.

En este año destaca la entrevista a la responsable de la SCM de CC.OO., Carmen Bravo Sueskun, que aporta una valoración positiva del anteproyecto de Ley Orgánica Integral de Medidas contra la Violencia de Género. Esta apreciación positiva proviene, en primer lugar, de su carácter integral, ya que abarca diferentes ámbitos: educativos, sanitarios, sociales, laborales, judiciales, medios de comunicación, etc.; porque contempla las causas: la desigualdad entre hombres y mujeres y una mentalidad patriarcal aún vigente; porque se regula la protección y atención a las mujeres víctimas, y en este aspecto, se contemplan diversas medidas de carácter laboral: las trabajadoras que sufren esta violencia pueden acceder a la flexibilización o reducción de jornada, desplazarse a otro centro de trabajo de la misma empresa, tener derecho a la prestación por desempleo, etc.

En el 2005 merece mención especial el editorial “25 de noviembre”, que recoge la Resolución de la CEC con motivo Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra la Mujer; en la cual CC.OO. se posiciona “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”. Demanda la necesidad de avanzar en la aplicación de la Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, y apremia a las instituciones políticas y sociales internacionales para que afronten y actúen ante los graves casos de feminicidios (como los que ocurren en Guatemala o México) y ante la grave situación de explotación y violencia sexual de mujeres y niñas.

En 2005 la entrevista a María Naredo, coordinadora de Amnistía Internacional España para asuntos relacionados con mujeres, incide en la vulneración de los derechos humanos que suponen estos actos de violencia.

Como es práctica habitual, el primer número de 2006 recoge en los breves informativos una reseña de los actos organizados desde las SM de CC.OO. con motivo del 25 de noviembre. La actividad sindical de CC.OO., mediante la acción coordinada contra la violencia de género, se mantiene como uno de los pilares del funcionamiento cotidiano del sindicato. En los dos números de 2006 el tratamiento informativo del acoso sexual y el acoso por razón de género se desarrolla vinculado al desarrollo del Proyecto de Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, que transpone la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo.

4.5. LA DEMANDA DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

La revisión de los distintos números de Trabajadora nos proporciona un relato de las principales reclamaciones del sindicalismo de CC.OO. tanto en lo que se refiere a protección laboral del derecho a la maternidad de las trabajadoras como al seguimiento de los avances en las distintas normativas sobre conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Trabajadora visibiliza el tránsito reivindicativo desde la denuncia de las discriminaciones a las trabajadoras por la incompatibilidad entre maternidad y empleo que se produce en las situaciones laborales a la consideración de la conciliación laboral y familiar como derecho individual de madres y padres. En la revista se va a constatar una línea de reivindicaciones que abarca más de veinte años de presencia de discriminación hacia las mujeres en el ámbito laboral por estas cuestiones. Son las relativas al acceso o permanencia en el empleo de las trabajadoras embarazadas, el despido encubierto, el derecho a permisos laborales por cuidado de hijos/as, la inexistencia de servicios colectivos de cuidado, etc., y están relacionadas con la revisión crítica de la división sexual del trabajo.

Hay que recordar que la asignación de roles de género jerarquiza la relación entre los sexos: las mujeres aparecen dedicadas en exclusiva o preferentemente al ámbito privado (el trabajo reproductivo) y los hombres, al ámbito público (el trabajo productivo), en un sistema en que lo público determina y se impone a lo privado en valoración social, atribución de recursos y poder de decisión. Esta reducción al rol de género que asignan las mentalidades tradicionales determina la desigualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la vida cotidiana, aunque el contexto legal asegure igualdad y no discriminación por razón de sexo. Específicamente, en el ámbito del empleo, añade obstáculos al derecho de las mujeres a acceder y desempeñar un puesto de trabajo en igualdad de condiciones que sus compañeros.

Trabajadora plantea críticamente el efecto discriminador de la división de roles, que reproduce la desigualdad social de hombres y mujeres y se manifiesta con claridad en el ámbito laboral. La revista visibiliza esta vertiente discriminatoria que afecta a las trabajadoras y le pone nombre, historia personal, condicionante colectivo, circunstancia concreta. Señala las propuestas de mejora, los debates y los foros de éstos, cada pequeño logro, los cambios normativos, las insuficiencias, lo que se consigue y lo que queda por hacer. El objetivo es fijar en la norma el avance, que se articule a través de la ley o de la negociación colectiva. Medida a medida, ampliar el horizonte de derechos laborales y garantizar la igualdad de género.

Los avances normativos en los últimos años, aún con ciertos déficits, han ido ordenando la consecución de nuevas medidas laborales, para hombres y mujeres, para favorecer la conciliación de la vida personal, laboral y familiar. Son medidas polivalentes: por un lado, mejoran las oportunidades de las mujeres, en tanto han sido depositarias tradicionales de las tareas de atención y cuidado de menores y familiares dependientes; por otro, posibilitan el uso de estas medidas por parte de los hombres. Fundamentalmente, intentan despegar del imaginario colectivo del empresariado la adscripción de las mujeres al rol social preferente de madre o cuidadora, incapacitada en su carrera profesional desde esa visión estereotipada.

Superar la desigualdad social que impone la división sexual del trabajo es la meta final. Una nueva cultura basada en la igualdad de género requiere mismos derechos y deberes en todos los ámbitos, públicos y privados, especialmente una misma corresponsabilización personal y social en la esfera familiar.

Derecho a la maternidad, derecho al empleo

El protagonismo de esta línea de reivindicaciones queda señalado ya desde enero de 1981. Con el titular *“Excedencias por matrimonio y maternidad”* se incluyen diversos datos que avalan la incompatibilidad entre vida profesional y familiar de las trabajadoras. Se apunta: *“aunque las leyes españolas y las normas internacionales digan lo contrario, a las trabajadoras en nuestro país no se les deja, por lo general, compatibilizar dos derechos fundamentales. El tener y educar hijos y el de trabajar”*. Lo certifican los datos del Instituto Nacional de Estadística: dos de cada tres mujeres dejan el trabajo al casarse y cuatro de cada cinco al tener descendencia.

Con el doble objetivo de denunciar la situación y concienciar a las trabajadoras, se explica: *“Las razones que conducen a centenares de miles de trabajadoras a esa opción no está sólo en las mentalidades tradicionales y la organización social (falta de guarderías, etc.), que adjudica a la mujer el trabajo de la casa y la atención a los hijos de forma exclusiva y excluyente, sino también en las propias leyes y normas laborales, que contribuyen a una verdadera carrera de obstáculos: horarios incompatibles, despidos por absentismo por cuidado de los*

hijos, vacaciones escolares, reducción de los permisos, etc.”. Se alude a una medida presentada socialmente como “*privilegio*” que se convierte en una “*trampa para discriminar*” a la trabajadora: la excedencia por maternidad.

Esta discriminación en razón de la maternidad subsiste en el tiempo y con ella la reivindicación sindical. “*¿Maternidad o empleo?*”, se pregunta en portada *Trabajadora* en 1989, dando cuenta de los obstáculos que ponen las empresas a que las trabajadoras puedan ejercer el derecho a reducción de jornada por cuidado de hijos/as, a pesar del art. 37.5 del Estatuto de los Trabajadores. Esta disyuntiva persiste en la actualidad, generando a las trabajadoras un dilema que ejemplifica claramente la acumulación de discriminación de género y clase y evidencia vacíos en los avances normativos producidos en materia de conciliación, en cuanto a oferta de servicios y concienciación de la ciudadanía.

La presión de las sindicalistas va logrando mejoras en las condiciones de trabajo, que la revista refiere. En mayo de 1996, tras una intensa campaña de la Federación de Enseñanza de CC.OO., se ha conseguido que el Ministerio de Educación y Cultura firme un acuerdo para que las profesoras interinas puedan disfrutar su permiso de maternidad sin que se vean perjudicadas en sus derechos laborales. Cuatro años después, dos sentencias del Tribunal Constitucional avalan el derecho de excedencia por cuidado de hijos/as para trabajadoras interinas de la Administración.

La preocupación por la conciliación ha alcanzado los diversos escenarios del sindicalismo feminista, nos transmite *Trabajadora*, que da cuenta de la reunión del Comité de Mujeres de la CES en 1996. Las sindicalistas europeas debaten sobre el nuevo acuerdo de los agentes sociales acerca del permiso parental, saludando como positivo que se trate de un “*derecho individual y no transferible*”, para trabajadores y trabajadoras, que pueden ejercerlo de manera flexible hasta los ocho años de cada menor, y que cubre por igual a trabajadores/as a tiempo completo o a jornada parcial.

Unas declaraciones confusas de la secretaria general de Asuntos Sociales sobre la prohibición expresa de despido de trabajadoras

embarazadas, en julio de 1997, hace necesario un repaso clarificador a esta cuestión, lo que se hace a través del editorial. Con el título *“Despido y embarazo”* se informa de la directiva comunitaria 92/85/CE (que España incumple al no haber sido transpuesta en su totalidad), que prohíbe el despido a trabajadoras embarazadas por esta causa.

Los avances en conciliación son lentos, menores y no están asegurados. En febrero de 2000 *Trabajadora* avisa desde la portada: *“Patronales y gobiernos piden que la OIT recorte los permisos de maternidad”*. Con motivo de la revisión prevista para el próximo mes de junio del convenio de la OIT sobre protección a la maternidad, algunos gobiernos y patronales están presionando para que se rebajen sustancialmente algunas de las medidas. Sorprendió la regresiva postura del gobierno español, asumiendo medidas que contradecían las tomadas por la Ley de Conciliación, aprobada unos meses antes.

La demanda de conciliación vuelve a tratarse en la revista al año siguiente, con el artículo *“Conciliar lo familiar y lo profesional”*. De nuevo se señalan cómo las incompatibilidades para conciliar vida profesional y vida familiar atañen de manera especial a las mujeres; la adscripción al rol social les dificulta la participación laboral. Se refuerza la idea de la conciliación como un derecho a ejercer por trabajadores y trabajadoras.

Las posibilidades en cuanto a creación de servicios de cuidado para favorecer la conciliación propician diferentes debates. Por ejemplo, el que se plantea en un artículo de *Trabajadora* de diciembre de 2003 sobre la conveniencia de implantar la creación de escuelas infantiles en las grandes empresas o en polígonos industriales, entorno que no parece propicio para el cuidado y desarrollo de menores. Nuevamente subyace la idea de que es necesario resistirse a la hegemonía de la vida productiva sobre la vida reproductiva y acomodar los tiempos de cada responsabilidad (personal, familiar, laboral) de manera equilibrada, con alguna flexibilidad, para que no sean las exigencias de la vida laboral las que ordenen rígidamente los tiempos y las condiciones de vida.

Esta problemática sigue presente y por tanto vuelve a ser portada en octubre de 2004: *“La conciliación, un problema social”*. En páginas interiores, se realiza un recorrido por la configuración de los roles de género y la consiguiente discriminación de las mujeres del ámbito de lo público.

Sentencias que consolidan derechos para conciliación

Los avances jurisprudenciales son también componente informativo, en especial cuando refuerzan las posibilidades de la corresponsabilidad familiar de los hombres. *Trabajadora* informa en julio de 1989 de una sentencia que avala el derecho a ausentarse de la empresa con permiso retribuido, mediante aviso previo a la empresa, de un trabajador que llevó a consulta médica a sus hijas de corta edad, por *“deber inexcusable”*.

A finales de 1999, en *Trabajadora* se fundamenta jurídicamente mediante revisión de sentencias: el permiso de maternidad y el disfrute de vacaciones son dos derechos diferentes. Hay problemas efectivos para disponer de ambos derechos cuando coinciden en el tiempo y la empresa fija un período determinado para las vacaciones. Se considera que la Ley de Conciliación habría sido el marco para regular esta cuestión, lo que no se hizo a pesar de las propuestas sindicales en este sentido. Por ello es conveniente recogerlo expresamente a través de la negociación colectiva.

Trabajadora divulga otras sentencias que sientan precedentes y consolidan derechos en conciliación. En abril de 2004 recoge que el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas reconoce que el permiso por maternidad y el permiso por vacaciones son dos derechos conciliables. Se señala en dicha sentencia que *“la protección de la maternidad es una obligación de los poderes públicos”*.

Otro caso relevante es presentado en junio de 2004. Refiere la demanda de un trabajador por denegársele la baja maternal para atender a su hija recién nacida. La madre, no asalariada, falleció tres días después del parto. Como la madre no tenía derecho a la baja, no podía transferírsela al padre. Tras la denuncia de CC.OO., la Secretaría de Estado de la Seguridad Social concedió el permiso y la prestación por mater-

nidad a este trabajador. El caso demostró el vacío en torno al permiso individual por paternidad. CC.OO. reclama que el permiso de paternidad sea al menos de cuatro semanas y vaya acompañado de medidas adicionales que contemplen otras circunstancias posibles, como el fallecimiento de la madre o el más frecuente de presencia de enfermedades infantiles.

En el *Trabajadora* de diciembre de 2005 se analiza una sentencia del Tribunal Supremo, que admite la posibilidad de acumular el permiso de lactancia mediante el disfrute de un mes de permiso retribuido si esta cláusula está recogida en el convenio colectivo.

Información y sensibilización

La revista también contribuye a dar a conocer al interno del sindicato las diferentes campañas y actos que se van realizando y las publicaciones divulgativas, tanto desde la SCM como desde las organizaciones territoriales y las federaciones. Se trata de un conjunto de actividades que aúnan el interés informativo para delegados y delegadas sindicales con una finalidad de sensibilización.

En esta línea, se puede concluir la permanencia en el tiempo de las campañas de sensibilización dirigidas a corresponsabilizar a los compañeros: ya en julio de 1995 *Trabajadora* destaca en portada la realización de la campaña de las SM de CC.OO. "*Las responsabilidades domésticas y familiares son, también, cosa de hombres*". En el interior se informa con más detalle de esta campaña hacia la corresponsabilidad fomentada desde la SCM: "*Comparte tu responsabilidad. Por un reparto más justo y solidario de las responsabilidades domésticas familiares entre hombres y mujeres*".

Trabajadora ha presentado diversas guías y folletos editados desde las SM de CC.OO. para dar a conocer los riesgos laborales durante el embarazo, para informar de los permisos parentales o para divulgar la legislación vigente en materia de protección al embarazo y lactancia, y más recientemente, de conciliación. Como los derechos no se exigen si se desconocen, en febrero de 2000 *Trabajadora* presenta un folleto informativo sobre la Ley de Conciliación, elaborado por la SCM, donde se

sintetizan las medidas que suponen un progreso y se incluyen valoraciones y propuestas sindicales de mejora.

La revista da cuenta también de la participación de CC.OO. en diversos proyectos transnacionales sobre conciliación: el promovido por el Instituto de la Mujer, *“Buenas prácticas para conciliar la vida familiar y profesional”*, que ha contado con la participación de la SCM de CC.OO.

Avances en la regulación normativa

El desarrollo de derechos es un objetivo prioritario en CC.OO., como es sabido. Una militancia históricamente comprometida con la constitución del Estado democrático, con la construcción de formas y procedimientos democráticos, lleva estas prácticas a todos los niveles de la actuación sindical y las exige en las relaciones laborales. Por ello no sorprende la preocupación por el tratamiento jurídico de los temas vinculados a la conciliación que se muestra en *Trabajadora* y que aparece tempranamente.

En septiembre de 1986, la revista hace balance de la *“diferente legislación en Europa sobre la maternidad”*, concluyendo que *“pocos países protegen legalmente esta función social”*. Parece que el nivel de protección viene determinado por el índice de nacimientos: donde éste es bajo, la Administración ofrece más facilidades para que las mujeres tengan más descendencia: bonificaciones económicas, amplia infraestructura de guarderías... Además de otras cuestiones sobre seguridad en el trabajo, permisos de lactancia... Desde *Trabajadora* se considera urgente una *“ley de protección al embarazo y a la maternidad”* que asegure para las mujeres *“tanto el derecho a la maternidad como el derecho al trabajo”*.

“La defensa de la maternidad como defensa de la salud” es el tema de la portada en mayo de 1988: ante las expectativas de una nueva Ley de Protección a la Maternidad se pide que se inserte dentro de una ley general de protección a la salud de trabajadores y trabajadoras, ante el temor que vaya a ser otra de las leyes *“proteccionistas”* hacia las mujeres que se utilizan para discriminarlas. Se exige *“una ley que, utilizando los conocimientos científicos actuales y asumiendo el nuevo papel de la*

TRABAJADORA: ESTRATEGIAS SINDICALES PARA INTEGRAR Y AVANZAR EN LA IGUALDAD DE GÉNERO

mujer en la sociedad, haga compatibles el derecho al trabajo y el derecho a la maternidad”.

Aprovechando la tramitación parlamentaria del proyecto de ley del gobierno, en septiembre del mismo año, se vuelve a tratar el tema: *“Sobre la maternidad de las mujeres trabajadoras”*. Se reafirma la campaña de la SCM dirigida a reclamar el derecho individual de las mujeres al empleo, con dos objetivos claves: derogar las normas falsamente “proteccionistas” y elaborar una ley que proteja el único período en que las mujeres pueden necesitar un tratamiento laboral especial: durante el embarazo y el parto. Y se añaden otros aspectos que necesitan igualmente de regulación, como el *“reparto de responsabilidades familiares”*. Por ello se insiste en una *“Ley de la Maternidad”* (que se puede considerar un antecedente de la Ley de Conciliación) que contemple: condiciones de trabajo y establecimiento del derecho de las mujeres a cambiar de puesto de trabajo durante el embarazo en caso de riesgo; asistencia pre y postparto; reconocimiento del período de lactancia; reingreso automático tras excedencias por maternidad/paternidad; creación de red de servicios públicos –ayuda a domicilio para menores enfermos/as, escuelas infantiles–; igualdad de trato para casos de adopción; y percepción del 100% del salario durante el período de baja maternal. *Trabajadora* concluye: *“Sin una idea global de todos los aspectos antes mencionados la maternidad seguirá siendo un claro factor de desigualdad para las mujeres”*.

La nueva Ley 3/89 de 3 de marzo por la que se amplía a dieciséis semanas el permiso por maternidad y se establecen medidas para favorecer la igualdad de trato de las mujeres en el trabajo es objeto de análisis en mayo de 1989 con el artículo *“Comentarios a la nueva Ley de Maternidad”*. Se recogen las innovaciones más importantes en cuanto a cuatro temas: la excedencia por maternidad, la licencia por maternidad, el período de lactancia y la protección contra las agresiones sexuales. Se explican con detalle las nuevas medidas, a fin de que las trabajadoras puedan ejercer esos derechos reconocidos, y se aporta una valoración: es *“insuficiente”*. No contempla *“el cambio de puesto de trabajo durante el embarazo cuando existe riesgo para la salud de la madre o del feto”*, no se *“amplía el período de lactancia”*, *“ni se recoge adecuadamente la excedencia en casos de adopción”* –al no com-

putarse a efectos de la Seguridad Social—, como se reclamaba desde CC.OO. En otro ámbito, tampoco quedan recogidas las propuestas en cuanto a la penalización de las agresiones sexuales cuando son efectuadas por un superior.

Las decisiones comunitarias en esta materia van a impulsar la normativa española, por lo que *Trabajadora* va a incorporarlas como motivo informativo y de reflexión. La aprobación por el Parlamento Europeo, en 1991, de una propuesta de Resolución que vincula la desigualdad de oportunidades de las trabajadoras en el ámbito laboral con la falta de servicios de cuidado de menores de 0 a 3 años, o de la ausencia de responsabilidad compartida entre ambos progenitores, tiene su espacio en esta publicación. La propuesta incluye que se apoyen financieramente con cargo a los fondos estructurales las iniciativas para paliar estas carencias.

En diciembre de 1992 *Trabajadora* da cuenta de la aprobación de la “*Directiva sobre Maternidad*” por el Consejo de Ministros de la CE, que contempla el derecho de una baja de al menos 14 semanas, con sueldo similar al de baja por enfermedad; incluye una lista de “*agentes químicos, físicos y biológicos*” considerados como portadores de riesgo para la salud de la madre o el feto y establece la obligación de “*informar y prevenir*” acerca de ellos; prohíbe el despido de la trabajadora embarazada y si éste se produce, se adopta como norma la “*inversión de la carga de la prueba*”. La directiva, considerada como un “*compromiso de mínimos*” suscita una clara decepción en *Trabajadora*, al considerar que, entre otras cuestiones, podía haberse establecido el 100% del salario para las trabajadoras en baja maternal, así como las 16 semanas de duración de ésta.

Un año después el interés informativo de la revista se centra en las modificaciones sobre el “*derecho de excedencia por cuidado de hijos*” recogidas en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley General de la Seguridad Social. Éstas van a permitir mejorar las prestaciones a efectos de la Seguridad Social: trabajadores y trabajadoras podrán acogerse a un período de excedencia, no superior a tres años, por cuidado de hijo/a; en el primer año, se tendrá derecho a reserva del puesto de trabajo y a que sea computable a efectos de cotización efectiva de la Seguridad

Social, mientras que en la excedencia de los dos siguientes años ya no se recogen este derecho, produciéndose la incorporación cuando existan vacantes de igual o similar categoría.

Es permanente el seguimiento de las modificaciones legislativas. En abril de 1995 se informa de la aprobación en el Congreso de los Diputados de la Ley 4/1995 de regulación del permiso parental y por maternidad, que amplía el permiso en caso de maternidad/paternidad hasta tres años, en las condiciones ya mencionadas. Durante ese período, la empresa debe convocar a padres/madres a los cursos de formación que organice. Los contratos que se realicen para sustituir al personal excedente tendrán derecho a la reducción de las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social si se contrata a una persona en situación de desempleo que esté percibiendo una prestación. Este último condicionante se considera un *"agravio comparativo"* respecto a quienes no reciben prestación por desempleo.

El Acuerdo de varias organizaciones sindicales europeas y empresariales (CES, UNICE y CEEP) para que la UE adopte una legislación que *"garantice bajas y garantías mínimas, idénticas para hombres y mujeres"*, por permisos de maternidad o paternidad, con el fin de avanzar en la corresponsabilidad familiar, es resaltado en febrero de 1996. Se informa también de la entrada en vigor de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, que contempla medidas de protección a la maternidad: garantías de que la empresa, en caso de riesgo para la madre o el feto, debe cambiar a la trabajadora de puesto de trabajo, conservando los derechos sobre el puesto de origen. Las embarazadas tendrán derecho a permisos retribuidos para la realización de exámenes prenatales y asistencia a sesiones preparatorias del parto. Desde *Trabajadora* se señalan estos aspectos como avances importantes, pero se deplora que el ámbito de la ley no contemple al colectivo del Régimen Especial de Empleados de Hogar.

A finales de 1996 la revista ya recoge la aprobación de la directiva comunitaria 96/34/CE relativa al acuerdo marco sobre el permiso parental alcanzado por los agentes sociales, anteriormente comentada, con el encabezamiento *"El permiso parental, un derecho individual de hombres y mujeres"*. Este permiso se inserta claramente en el objetivo de

facilitar la conciliación de las obligaciones familiares y profesionales y es diferente del de maternidad; contempla dos clases de permisos, el parental (por nacimiento o adopción de hijo/a, desde un mínimo de tres meses a un máximo de tres años, hasta que cuente con ocho años de edad) y las ausencias del trabajo por causa de fuerza mayor (enfermedad o accidente de familiar).

Dentro del seguimiento de las reformas normativas realizado por *Trabajadora*, se señala a finales de 1997 que “*la CES critica la falta de visión de género en la transposición de la directiva sobre maternidad*”. Son puntos reprobables: la exclusión del colectivo de empleadas de hogar; lo ambiguo de la redacción en cuanto al colectivo a quien va dirigido (¿trabajadoras embarazadas, las que hayan dado a luz, las que están en período de lactancia?); lo ambiguo de la relación de los riesgos laborales para la salud de la madre o el feto; las diferencias salariales en la suspensión de contrato por maternidad según los países, etc. Se hace hincapié en el compromiso de la propia directiva para que se reexamine su contenido antes de octubre de 1997.

El tema de la conciliación es llevado a la concertación social, indica en 1998 la revista: la propuesta de CC.OO. en las negociaciones del diálogo social ha sido recogida en el RD sobre Seguridad Social por el que los contratos de sustitución por maternidad, adopción o acogimiento estarán exentos de cotización a la Seguridad Social. Se hace hincapié en que lo positivo de la medida queda atenuado al carecer de obligatoriedad y se señala el marco de la negociación colectiva para subsanar esta deficiencia.

A comienzos de 1999, el Anteproyecto de Ley de Conciliación, transposición de la Directiva de permisos parentales, (futura Ley de Conciliación) está en fase de tramitación parlamentaria; aunque no recoge todas las propuestas sindicales se considera una mejora importante en cuanto a conciliación de la vida laboral y familiar, nos transmite *Trabajadora*. El anteproyecto contempla la reducción de jornada por motivos familiares, los riesgos en período de embarazo, la excedencia por cuidado de menores o familiares; el permiso por maternidad; las ausencias por embarazo, parto o lactancia no computarán para la acu-

mulación de faltas de asistencia; “coste cero” para el empresariado cuando se contrate a personas desempleadas para sustitución, en los supuestos mencionados. Se añaden también las propuestas de CC.OO. para mejorar el Anteproyecto.

En julio de ese año, el tema llega al editorial: *“La conciliación de la vida familiar y laboral: un problema sin resolver”*. Se enfatiza que, pese a los avances –la ley recoge muchas de las propuestas de CC.OO.–, es globalmente insuficiente, no transpone las directivas al respecto y pierde la oportunidad histórica de promover efectivamente la corresponsabilidad entre hombres y mujeres en cuanto al cuidado de personas dependientes: *“Cuestiones como permisos individuales por paternidad, para acompañar a los hijos a la asistencia sanitaria, excedencias para cuidado de familiares diferenciando consanguinidad y afinidad, creación de infraestructuras para el cuidado infantil o de personas mayores, servicios de atención domiciliaria, etc., animando a los hombres a que participen de estos permisos y a que asuman así su parte de responsabilidad y contribuyan al necesario cambio en los estereotipos sociales, son imprescindibles para romper los prejuicios que pesan sobre la maternidad y que tanta influencia ejercen en la integración y expulsión de las mujeres del mercado de trabajo y en el reparto de papeles”*.

En el número siguiente se informa de la aprobación el 5 de noviembre de la Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral, lamentando que sólo atiende algunas de las propuestas sindicales. Se resumen de nuevo sus objetivos: favorecer un reparto equilibrado de las responsabilidades familiares entre mujeres y hombres, mejorar la protección de las mujeres embarazadas e introducir reformas en materia de permisos y excedencias relacionadas con la maternidad y el cuidado de personas dependientes.

La revisión del Convenio 103 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) con nuevas medidas de protección a la maternidad es motivo de la portada de julio del 2000. Se amplía a 14 semanas el descanso maternal; el ámbito del convenio es más amplio y extiende la protección a un mayor número de trabajadoras, etc. También se señala que se ha evitado la revisión del Convenio a la baja que pretendían gobier-

nos y patronales y que, además del perjuicio en este tema, habría supuesto un gravísimo precedente.

Un avance de las conclusiones del “Informe Randstad” que realiza un estudio comparativo europeo de las políticas de conciliación es incluido en el *Trabajadora* de octubre de 2004. En el número siguiente presenta en portada el tema del “*Empleo y conciliación*”. Se repasa la normativa estatal en materia de conciliación: se analiza la Ley de Conciliación, destacando los aspectos positivos y negativos. También se refieren otras medidas sobre prestaciones económicas de la Seguridad Social por maternidad introducidas en el Real Decreto 1251/2001: la compatibilidad, previo acuerdo empresarial, entre prestación por maternidad y trabajo retribuido o con la prestación de incapacidad temporal por cualquier supuesto; cuantía duplicada durante las seis primeras semanas si se adopta o acoge a dos menores, o triplicada, en el caso de que sean tres...; ampliación del riesgo de embarazo a las trabajadoras autónomas y a las integradas en el Régimen Especial de Empleados de Hogar, etc.

Las informaciones sobre normativas en materia de conciliación vuelven a destacarse en la portada en junio de 2005, anunciando el estudio “*Políticas de conciliación en las Comunidades Autónomas*”. En páginas interiores, el informe resume algunos aspectos del estudio comparativo sobre las políticas de conciliación en las Comunidades Autónomas realizado por Jorge Aragón, Ana Cánovas y Fernando Rocha, de la Fundación 1º de Mayo de CC.OO.

Con el título “*Tensiones entre empleo y familia*” el *Trabajadora* de junio de 2006 remite desde la portada al informe central, explicativo de que las madres y los padres que trabajan tienen más dificultades para compatibilizar empleo y responsabilidades familiares en España que en cualquier otro país de la UE, elaborado a partir de los datos proporcionados por la Encuesta Europea de Calidad de Vida, realizada por la Fundación Europea de Dublín.

4.6. EL DESARROLLO DE PROGRAMAS COMUNITARIOS DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DESDE LA SECRETARÍA DE LA MUJER DE CC.OO.

CC.OO. ha impulsado, y continúa haciéndolo, el avance hacia la igualdad laboral y la lucha contra la discriminación, a través también del desarrollo de diversos programas comunitarios promovidos y puestos en marcha desde la SCM y FOREM confederal. Estas actuaciones han permitido, entre otros objetivos, acelerar la sensibilización para la igualdad de género tanto en el sindicato como en las empresas y en el marco general de las relaciones laborales y, por otra parte, elaborar y perfilar en los últimos años diversas medidas correctoras de la discriminación para la negociación colectiva.

En la década de los noventa comienzan a impulsarse desde la Comisión Europea, en el marco de las Iniciativas de Empleo, una línea de programas que favorecen la inserción laboral de las mujeres, para contrarrestar la discriminación histórica que sufren en este ámbito. Hasta el momento, se agrupan en tres grandes períodos: 1990-1994, 1994-1999 y 2000-2006. Durante el primer período, dentro de las Iniciativas Comunitarias en materia de Recursos Humanos y en el ámbito del Empleo se ponen en marcha tres Iniciativas Comunitarias en el ámbito de los Recursos Humanos: EUROFORM, dirigida a fomentar las nuevas cualificaciones; HORIZON, orientada a mejorar las condiciones de acceso al mercado de trabajo de personas con discapacidad y otros grupos desfavorecidos, y NOW, enfocada a promover la igualdad de las mujeres en el empleo y en la formación profesional. En el segundo, continúa la Iniciativa Comunitaria NOW junto a otras, –HORIZON, INTEGRÁ, YOUTHSTART– que actúan contra la discriminación de otros colectivos: jóvenes, personas sin cualificación, personas con discapacidad... En el tercer período, la Iniciativa EQUAL, que promueve las diferentes estrategias para combatir cualquier forma de discriminación en el mercado laboral, integra las anteriores en una única Iniciativa.

Son diversos los programas comunitarios que desde la SCM se han puesto en marcha. Además de los enmarcados en la IC NOW y en la EQUAL, a los que dedicamos los apartados siguientes, es preciso hacer un breve recordatorio de los restantes: Ariadna, Pandora, Prisma, Tránsito, Senda...

El proyecto Ariadna ha culminado con la edición de la *“Guía no sexista de negociación colectiva”* elaborada con el propósito de ser un material de apoyo y consulta en las empresas para favorecer que representantes sindicales y responsables de recursos humanos garanticen la igualdad de trato entre hombres y mujeres en el empleo.

El Pandora es un programa desarrollado en el marco de la Iniciativa Comunitaria DAPHNE, que desde 1997 promueve la lucha contra la violencia contra mujeres y menores. Los Proyectos Pandora (I y II) se han dirigido a combatir una manifestación de la violencia contra las mujeres: el acoso sexual en el trabajo. Dentro del programa Pandora, desarrollado desde la SCM en los años 1997-1999, se han realizado diversos estudios, publicados con el título *“El acoso sexual en el trabajo en España”* y ha concluido con la elaboración de una *“Guía de actuación para el tratamiento sindical del acoso sexual”*, en la que se contempla un análisis del acoso sexual en el centro de trabajo, de las relaciones personales y laborales implicadas y del *“papel que deben jugar cada uno de los colectivos con responsabilidad en su prevención, regulación en convenio colectivo y sanción”*.

El proyecto Prisma se ha realizado en el marco del IV Programa de Acción Comunitaria para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Con la finalidad de contribuir al asesoramiento y formación de representantes sindicales para la defensa de la igualdad salarial, se ha elaborado una *“Guía de buenas prácticas en la valoración de puestos de trabajo”*, con indicaciones para la igualdad salarial, para la erradicación de denominaciones sexistas en puestos y categorías e incorporando las normativas española y europea en vigor sobre estas materias.

A partir de la constatación de las dificultades para acceder a la formación continua de las mujeres, durante el desarrollo del Programa Tránsito se han elaborado diversos materiales formativos escritos y audiovisuales, para que sirvan de apoyo a la impartición de cursos de motivación e impulsen la participación de las mujeres en este tipo de formación.

El proyecto Senda ha contribuido a formar en igualdad de oportunidades a responsables de recursos humanos en las empresas, tras compro-

TRABAJADORA: ESTRATEGIAS SINDICALES PARA INTEGRAR Y AVANZAR EN LA IGUALDAD DE GÉNERO

bar que en su planificación y gestión no incorporan la perspectiva de género: *“se precisa la capacitación de las personas encargadas de esta función en las empresas –públicas y privadas– toda vez que ello constituye un elemento clave del que depende la posición de las mujeres en las relaciones laborales de la empresa”*. Se ha potenciado que se tenga presente el enfoque de género en las diferentes fases de reclutamiento, selección, tipo de contratación, promoción, o en otras variables como salario, jornada o acceso a la formación.

Iniciativa Comunitaria NOW (1992-1994)

La Iniciativa Comunitaria (IC) NOW se dirige a fomentar la igualdad de oportunidades de empleo para las mujeres, a través de la mejora de su preparación y formación para la actividad profesional. Se apoyan especialmente cuatro líneas de actuación: incorporación de técnicas de orientación, asesoramiento, formación y promoción del empleo; oferta de cualificación ocupacional, apoyo a la microempresa y al autoempleo y divulgación de las experiencias favorecedoras de la promoción de la inserción laboral de las mujeres y de su igualdad laboral. A través de la lectura de *Trabajadora* se va a conocer esta IC y los programas desarrollados desde la SCM y FOREM Confederado de CC.OO.

Trabajadora proporciona cobertura informativa a las IC de forma muy temprana. Ya a comienzos de 1992 menciona el Programa NOW: en *“Puesta en marcha del Programa NOW”* se habla de la aprobación en diciembre de 1991 de un acuerdo entre la SCM de CC.OO. y el Departamento Confederado de la Mujer de UGT para desarrollar conjuntamente un proyecto sobre *“Formación de mujeres sindicalistas como agentes para la igualdad, con el fin de realizar proyectos de desarrollo con mujeres paradas y en activo para crear empleo”*. Este proyecto se incluye dentro de los programas operativos de IC en materia de Recursos Humanos, en concreto en el Programa NOW.

Este proyecto significará la formación de sindicalistas como agentes de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y contará con seguimiento del mismo desde *Trabajadora* a lo largo de estos años, hasta 1995. Coincidiendo con el final del mismo, en julio de 1994, en el reportaje titulado: *“Programa NOW, Una iniciativa comunitaria para la*

igualdad de oportunidades”, se realiza una pequeña historia y un balance del mismo.

El Programa NOW *“ha sido creado con el propósito de contribuir a que las mujeres se beneficien, en igualdad de condiciones, de los efectos positivos que se esperan del crecimiento económico y del desarrollo tecnológico, teniendo en cuenta las mayores dificultades que sufren las mujeres en el mercado de trabajo”*. NOW resulta de las siglas en inglés de *New Opportunities for Women* (Nuevas Oportunidades para las Mujeres) y significa también en ese idioma, *“ahora”, “ya”*. Se dirige, como se ha señalado, a promover la igualdad de oportunidades para las mujeres en el ámbito del empleo y de la formación profesional; incentivar el empleo femenino en las regiones más desfavorecidas; mejorar la cualificación profesional de las mujeres; contribuir a su reinserción dentro del mercado regular de trabajo o fomentar que constituyan sus propias empresas. Se trata de frenar el agravamiento de las situaciones de exclusión del mercado laboral y de precarización del empleo femenino.

Las acciones desarrolladas atañen a la formación en igualdad de oportunidades dentro del mundo de la empresa, a la detección de discriminaciones, al análisis de la propia realidad laboral y de la situación de la mujer dentro de este marco. Para esto era necesario saber analizar los propios convenios y así poder defender cláusulas que eviten las discriminaciones e incorporarlas a la negociación colectiva.

Se ha trabajado en una doble dirección: concienciando previamente sobre igualdad de oportunidades y elaborando después cláusulas que se deberían incorporar en los convenios a través de la negociación colectiva. A ambas cuestiones hay que añadir otro logro: avanzar en la aceptación dentro del sindicato de la necesidad de la figura de asesor/a en igualdad de oportunidades, papel muy necesario en el interior de las empresas, para la negociación colectiva, en los gabinetes técnicos, etc.

NOW Luna (1995-1997)

Se trata de un programa dirigido a impulsar acciones positivas para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo,

denominado "Luna", que se inserta en la IC NOW. Se pone en marcha por la SCM de CC.OO., con apoyo del Instituto de la Mujer y financiado por el Fondo Social Europeo. Va dirigido a realizar un diagnóstico y un seguimiento de la trayectoria profesional de las mujeres dentro de las empresas en distintos sectores de la actividad, con el fin de comprobar si existen situaciones discriminatorias y, en ese caso, establecer planes de actuación dirigidos a negociar en las empresas la realización de acciones positivas. También se pretende proporcionar al sindicato instrumentos cualitativos útiles para conocer en profundidad las características del empleo de las mujeres y activar una función dinamizadora sobre las estrategias de igualdad de oportunidades entre los agentes sociales con el fin de introducir las acciones positivas en la negociación colectiva.

"El programa NOW-LUNA comienza su andadura", informa Trabajadora en febrero de 1996. Se han seleccionado sectores (Banca, Enseñanza, Transportes, Metal, Textil y Químicas) y dentro de ellos, empresas donde "implementar las acciones positivas". A partir de ahora, se van a emprender los estudios que permitan conocer la realidad de las trabajadoras en la empresa con el fin de detectar en su caso el origen de eventuales situaciones discriminatorias en torno a los procesos de acceso o selección, promoción, clasificación y valoración de los puestos de trabajo, organización del mismo y análisis del convenio colectivo. A la vista de los resultados, se propondrán las acciones positivas correspondientes, desde la base del consenso: "Es imprescindible consensuar con las empresas los planes a desarrollar".

El programa NOW-Luna es presentado formalmente en rueda de prensa con ocasión del 8 de Marzo de 1996 por el Secretario General de CC.OO. Antonio Gutiérrez y las Secretarías Confederales de Empleo (Dolores Licerias), Formación (Blanca Gómez) y Mujer (M^a Jesús Vilches). *Trabajadora* va a aprovechar su número de mayo para darlo a conocer en profundidad, con el reportaje: *"Las trabajadoras quieren avanzar en igualdad"*. Se subraya un aspecto clave: *"la novedad que supone en España el intento de implantar medidas de acción positiva de forma consensuada entre responsables de empresas, representantes sindicales y trabajadoras/es que, de forma conjunta, y*

una vez analizada la evolución laboral de hombres y mujeres en un centro de trabajo, diseñarán y negociarán un Plan de Acciones para la igualdad de oportunidades". Hasta el momento se han firmado varios acuerdos con empresas de distintos sectores. Normalmente, el proceso a seguir en esta primera fase es el siguiente: se realizan estudios de diagnóstico de la plantilla, y se desarrollan seminarios de información-formación en conceptos básicos como acción positiva, acción protectora, igualdad real y formal, discriminación directa e indirecta...

A finales de 1996 *Trabajadora* notifica que el "NOW-LUNA viajará por Internet". A partir del próximo año toda la información sobre discriminaciones en las empresas generada a través del NOW-Luna será publicada en Internet, según una decisión tomada en la última reunión transnacional. Con esta nueva forma de difusión se pretende "no sólo la denuncia de las situaciones discriminatorias que las mujeres viven y padecen en los centros de trabajo sino informar sobre ellas para sensibilizar a las direcciones de las empresas sobre la conveniencia de tomar medidas tendentes a su desaparición, para conseguir un mejor aprovechamiento de los recursos humanos".

Se añade así a la reivindicación de la igualdad de trato, en términos de asegurar un derecho justo y democrático, y afirmar la participación plena de las mujeres en la vida económica y social, un argumento utilitarista dirigido a concienciar de la maximización de recursos humanos que puede suponer al empresariado aprovechar la cualificación, aptitudes y habilidades de las mujeres.

Durante estos años de vigencia del programa Now-Luna (1995-1997) son frecuentes las informaciones relacionadas con su desarrollo, y la comunicación sobre algunas de sus actividades: acuerdos con las empresas, realización de actividades formativas, reuniones transnacionales de evaluación...

En diciembre de 1997 el proyecto llega a su fin y el *Trabajadora* correspondiente lo va a indicar: "Punto y seguido en el NOW-LUNA". Es el momento de hablar de resultados. Han participado en este proyecto innovador 19 empresas pertenecientes a 11 sectores de actividad; los

estudios de situación han puesto de manifiesto algunas diferencias laborales que originan discriminaciones ocultas; un total de 287 representantes sindicales, en su mayoría de CC.OO., han recibido formación para una acción sindical con objetivos de igualdad de género. Además, como materiales de apoyo, se editaron desde la SCM de CC.OO. dos publicaciones: *“NOW-Luna: Acciones positivas para la igualdad de oportunidades de las mujeres en el empleo”* (1996) y el *“Memorándum sobre igual retribución para un trabajo de igual valor”* (1996).

Uno de los aspectos que más se destaca es lo que supone de nueva práctica en las relaciones laborales: *“resulta mucho más trascendente la nueva filosofía de vida laboral que transmite a direcciones, representantes sindicales y plantillas de trabajadores y trabajadoras que haciendo uso del valioso instrumento que representa la negociación colectiva, sin duda será el motor para impulsar un efecto multiplicador positivo hacia el futuro”*. En este proyecto se ha dedicado especial atención a los mandos intermedios de las empresas, a la vez que se ampliaba el horizonte de intereses de representantes sindicales en general. Desde *Trabajadora* se subraya esta cuestión: dentro del sindicato se ha *“abierto una brecha al debate en estos temas, más cuando los propios recursos humanos del sindicato han sido objeto de análisis”*.

La valoración final es muy positiva. Además de los logros directos en los proyectos con empresas concretos, se señala el valor añadido producido en la SCM esta experiencia comunitaria: *“desde la SCM de CC.OO. se está en posición de abordar negociaciones institucionales de igualdad de oportunidades, elaborar guías para la Negociación Colectiva desde un punto de vista no sexista, difundir las experiencias positivas del proyecto para erradicar posibles celos de algunas empresas a participar”*, a lo que se puede agregar el respaldo conceptual, metodológico e instrumental a la línea de actuación ya existente de reivindicación e integración de las políticas de género de cara al propio sindicato y para la sociedad.

Se anuncia desde la revista que tendrá continuidad en el *Óptima*: *“está abordándose un nuevo proyecto NOW de acciones positivas en el empleo, más ambicioso aún, en colaboración directa con el organismo de igualdad de la administración central –Instituto de la Mujer– y de*

varias comunidades autónomas, y que oficialmente dará comienzo el día 1 de enero de 1998 aunque ya está en fase de planificación". En julio de 1998 *Trabajadora* da cuenta del cierre completo del proyecto: *"Finaliza el NOW-Luna de Acciones Positivas para la igualdad de oportunidades en el empleo"*, con un nuevo artículo recopilatorio.

NOW Óptima (1988-1999)

Como continuidad del Luna surge el Programa Óptima, igualmente en el marco de la IC NOW, que se va a desarrollar durante 1998 y 1999. También contará con el apoyo divulgativo de *Trabajadora*, que ya en octubre de 1998 informa: *"El programa NOW-Óptima, 'una nueva gestión de los recursos humanos' inicia su andadura"*. Es un proyecto que la SCM de CC.OO. realiza en colaboración con el Instituto de la Mujer. Se está poniendo en marcha desde un primer momento en unas 30 empresas de ámbito estatal y autonómico, *"con el objeto de experimentar en el propio lugar de trabajo estrategias encaminadas a mejorar las relaciones laborales y garantizar la igualdad de oportunidades de las trabajadoras"*.

Globalmente, se ha invitado a participar a 41 empresas de distintos sectores de actividad y ubicación territorial. Un vez se configure el grupo final de empresas participantes comenzará su desarrollo tal como está planificado, partiendo de un diagnóstico de las plantillas y un estudio comparativo de la trayectoria profesional de mujeres y hombres, con el fin de detectar posibles discriminaciones laborales. Este trabajo de diagnóstico lo realizará una consultora especializada, constituida como asistencia técnica del proyecto. Después, se plantearán y acordarán las acciones positivas adecuadas: *"podrán ser diseñadas e implantadas estrategias tendentes a equilibrar la situación profesional de mujeres y hombres en la empresa"*. Paralelamente, se impartirá formación en igualdad de oportunidades a integrantes de los comités de empresa.

También se contempla el establecimiento de una red de empresas y organizaciones que participen en la implantación de un plan de acción positiva para la mejora del estatuto profesional de las trabajadoras y su equiparación con la situación de sus compañeros. Serán declaradas

TRABAJADORA: ESTRATEGIAS SINDICALES PARA INTEGRAR Y AVANZAR EN LA IGUALDAD DE GÉNERO

“entidades colaboradoras en la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres” con publicación en el BOE y posterior concesión de logotipo distintivo por parte del MTAS.

“Empresas Óptima”, aparecerá en el número de julio de 1999, dando cuenta de que representantes de 10 de las empresas participantes reciben del ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, Manuel Pimentel, y del Secretario General de CC.OO., Antonio Gutiérrez, el diploma que las acredita como *“Entidades colaboradoras en Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres en el empleo”*: Renfe, Delphi-Cisa S. A., Forme, Conservas y Frutas S. A., Envases Carnaud Metalbox, Red Eléctrica Española, Hewlett Packard, Nestlé, Rocter&Gamble España, MRW, junto con otras que obtuvieron el mismo reconocimiento con anterioridad. Disfrutan del distintivo de calidad *“Óptima”*, con derecho a la utilización del logotipo y el eslogan en la imagen de comercialización de sus productos y servicios por su colaboración en favorecer las condiciones laborales de las mujeres en sus centros de trabajo. Se subraya que este reconocimiento no es un fin en sí mismo sino el compromiso inicial de incorporar a sus políticas de gestión acciones positivas para la igualdad de oportunidades de las mujeres.

La realización de un seminario transnacional dentro del proyecto Óptima motiva nuevas referencias en octubre de 1999: *“Empresas, sindicato y Administración aúnan esfuerzos para lograr la igualdad entre hombres y mujeres”*. Se trató, entre otras cuestiones, de las discriminaciones salariales, recogiendo datos aparecidos en la última memoria del CES que estima que las mujeres reciben un 73% del salario de los hombres por trabajos de igual valor. Finalmente, se estableció nuevamente que *“la negociación colectiva, tanto de medidas puntuales como de planes de acción positiva integrales, sigue presentándose como el mecanismo más idóneo para la consecución de la igualdad de trato entre hombres y mujeres”*.

En la actualidad: la participación en los EQUAL

La IC EQUAL en relación a la igualdad de oportunidades, y la participación de CC.OO. en ella es analizada en el *Trabajadora* de marzo de 2006. Esta IC se inscribe también en el marco de la Estrategia Europea

para el Empleo y va dirigida a promover nuevas prácticas en la lucha contra cualquier forma de discriminación o desigualdad en el empleo. Incluye como principio para todos sus ejes y áreas temáticas la transversalidad de género, de manera que se tenga presente en cada una de sus actuaciones y en los diferentes niveles la consecución del logro de la igualdad entre mujeres y hombres.

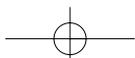
Complementa la transversalidad con la acción específica: esta IC desarrolla cinco ejes de actuación; en el 4º eje se incide en la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo. De su importancia da cuenta la financiación de este eje específico, que alcanza un tercio del presupuesto. En este eje se atiende preferentemente a promover la conciliación de la vida laboral y familiar y a combatir la segregación vertical y horizontal en el empleo. Con respecto a este último objetivo, EQUAL propone “*desarrollar planes de acción positiva en el entorno empresarial*” que fomenten el acceso y promoción de mujeres en los procesos de selección, negociación colectiva y otros ámbitos de decisión, que favorezcan el desarrollo de la carrera profesional de las mujeres, que estimulen la diversificación de las opciones formativas y laborales, etc.

Comisiones Obreras, a través de diversas organizaciones territoriales y federaciones estatales, participó en 70 proyectos Equal solicitados por las Agrupaciones de Desarrollo en su primera convocatoria. Suponen casi el 40% del total de los aprobados. En la segunda convocatoria ya se han aprobado 225 proyectos y CC.OO. participa en 54, de los cuales casi la mitad –23– desarrollan el eje 4 de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Actualmente, estos proyectos están en plena fase de ejecución. Se trabaja en los objetivos estratégicos en una “*doble dimensión*”: fomentar las oportunidades de empleo y mejorar la calidad del empleo, con lo que ambos aspectos suponen en la lucha contra la discriminación laboral de las mujeres.

Para la nueva programación 2007-2013 las IC dejarán de contar con financiación específica, al considerar que la aplicación de la transversalidad de género en la programación general incorporará los objetivos del EQUAL. A este respecto, desde *Trabajadora* se afirma la desaprobación de CC.OO. ante tal planificación restrictiva que va a suponer un

TRABAJADORA: ESTRATEGIAS SINDICALES PARA INTEGRAR Y AVANZAR EN LA IGUALDAD DE GÉNERO

freno a las políticas comunitarias de género en el empleo: *“podría ser perjudicial el que desaparezcán las iniciativas comunitarias, ya que al no asignar un presupuesto específico, las acciones innovadoras como son los proyectos EQUAL, al tener un presupuesto financiero comunitario más restrictivo, se podrían dejar de lado”.*



CAPÍTULO 5.

***Trabajadora*: Protagonistas de la Igualdad**

5.1. LAS ENTREVISTAS DE *Trabajadora*: LOS TRABAJOS Y LOS TIEMPOS DE LAS MUJERES

Las entrevistas de *Trabajadora* han ofrecido un plural panorama del protagonismo de las mujeres; respondiendo a las preguntas de la revista, mujeres más conocidas en algunos casos, y representantes de colectivos en otros, han hablado de sus trabajos y de su tiempo. Nos han expuesto sus problemas y han ejemplificado las principales discriminaciones. Mujeres de la cultura, de las artes, del deporte, de las ciencias y la investigación, del ámbito jurídico, de la política, de las instituciones, de la intervención social, de organizaciones feministas, de defensa de los derechos humanos o de cooperación internacional, inmigrantes, encarceladas, mujeres que ejercen la prostitución, trabajadoras... han sido interlocutoras que han transmitido sus razones y experiencias. También han encontrado un espacio para la comunicación las mujeres y los hombres de Comisiones Obreras.

Los temas de actualidad adquieren una dimensión más cercana cuando se presentan a través del diálogo. Como es conocido, la concreción de lo personal que aporta un nombre, un rostro, una voz, una historia, una vida... comporta una eficacia comunicativa inigualable, frente a la abstracción teórica. Por ello, *Trabajadora* ha perfilado como una de sus secciones más características la dedicada a las entrevistas. A través de ellas han tenido presencia en la revista diferentes individualidades y colectivos, y se han mostrado novedades, investigaciones, experiencias y problemáticas silenciadas. Rompiendo estereotipos, superando papeles establecidos, y en acción por la igualdad, las entrevistas de *Trabajadora* han proporcionado una imagen diversa y moderna del protagonismo de las mujeres en la sociedad actual.

Trabajadora incorporó las entrevistas de manera esporádica en sus inicios, consolidándose como sección fija a partir de 1993¹¹³. En 1999 se publica un número extra de la revista, que compila las realizadas hasta el momento: “*Trabajadora: 15 años de entrevistas*”¹¹⁴. En la actualidad, según el formato iniciado en 2001, la entrevista es una de las secciones centrales de cada número y es anunciada desde la portada¹¹⁵.

Las temáticas sindicales de carácter interno han sido las introducidas con más frecuencia mediante las entrevistas, ocupándose de ello una de cada dos entrevistas¹¹⁶. En cuanto a los asuntos más reiterados, la participación y representación de las mujeres en los distintos niveles de decisión ha sido el más recurrente, tratándose de manera principal en más de la mitad de las entrevistas realizadas¹¹⁷. Ateniéndose a su condición de publicación especializada en temas de género y dirigida a las trabajadoras, en primera instancia, *Trabajadora* ha invertido la tendencia de los medios generalistas en cuanto al protagonismo de las mujeres; si aquellos apenas visibilizan a mujeres priorizando a los varones, y cuando lo hacen, presentan una imagen estereotipada de ellas, *Trabajadora* ha proporcionado en cambio una considerable y diversa representación de las mujeres¹¹⁸. Respecto al protagonismo de la persona entrevistada, el derivado de la representación de colectivos duplica al individual¹¹⁹. Entre las personas seleccionadas por su crédito individual, destacan las provenientes del ámbito de la cultura, prácticamente una de cada dos de este grupo¹²⁰, y entre las representantes de colectivos, predominan ampliamente las/os representantes sindicales¹²¹.

5.1.1. SINDICALISTAS DE CC.OO.: VOLUNTAD, TRABAJO Y TIEMPO PARA LA IGUALDAD

Dirigentes sindicalistas: la lucha por las políticas de género

Numerosas dirigentes sindicales han expuesto en primera persona, a través de *Trabajadora*, sus reflexiones y propuestas para integrar la igualdad de género en la acción sindical y en la política del sindicato.

Cecilia Sanz, secretaria general de la Federación de Alimentación, fue la primera persona entrevistada por *Trabajadora*, en mayo de 1985.

Además de señalar el paro como principal problema de las mujeres y las discriminaciones que perviven en su sector, se refiere al principal obstáculo para la participación de éstas en el sindicato: las responsabilidades familiares¹²².

Es una cuestión que comporta una reflexión y una transformación tanto interna como externa de largo recorrido. En octubre de 1995, **Rita Moreno**, SM de la Federación Minerometalúrgica, en una entrevista compartida con **Aurora Gómez**, SM de la CONC, sobre el trabajo sindical desde las SM, señala las consecuencias de la menor participación de las mujeres: *“Las mujeres serán un colectivo marginal en el sindicato en la medida en que no estén en los centros donde se toman las decisiones”*. En octubre de 1996, **M^a José Alende**, secretaria general de la Federación Estatal de Sanidad, apunta las causas: *“las mujeres tenemos muchas más dificultades que los hombres porque seguimos asumiendo el rol que socialmente se nos ha impuesto. A veces es difícil hacer compatible esa doble jornada a que nos vemos sometidas, y sobre todo porque dentro de la pareja se da muy poco el reparto de las responsabilidades”*.

Para participar en igualdad de condiciones en la vida laboral y en la vida sindical, las mujeres necesitan que se revisen los tiempos. **Dolores Liceras**, secretaria confederal de Empleo, manifiesta en una entrevista en febrero de 1997: *“Las mujeres siempre hemos tenido en cuenta los diferentes tiempos que se requieren para hacer las cosas, un tiempo para el trabajo, un tiempo para la familia, un tiempo para nosotras mismas. Y siempre hemos tenido falta de tiempo, porque no hacemos compartimentos estancos, sino que continuamente los estamos relacionando. Esta escasez de tiempo, con un trabajo sindical, se agudiza aún más”*. En diciembre del mismo año **Blanca Gómez**, secretaria confederal de Formación y Cultura, expone similares dificultades detectadas en la formación interna: *“Las mujeres participan bastante menos que los hombres, y desde luego no participan en los cursos de formación de cuadros que son los que se realizan para ‘ascender’, en la medida en que están representadas... quizá porque a una persona que se dedique al sindicato se le exige unos horarios sin límite, asistir desordenadamente a las reuniones que se convoquen, y las mujeres parece que no están por la labor de hacerlo de esa manera”*.

Si el tiempo sindical se adapta a las necesidades de las mujeres, éstas participan, defiende **Elvira Díez**, secretaria de Organización de la Federación Estatal de Sanidad, en una entrevista sobre las elecciones sindicales aparecida en octubre de 1998 y que comparte con **Ramona Parra**, SM de la Federación de la Industria Textil-Piel, Químicas y Afines (Fiteqa): *“Cuando se trabaja con las mujeres de una manera específica y teniendo en cuenta sus dificultades, las mujeres sí participan. La organización tiene tradicionalmente una forma de hacer que no tiene en cuenta las necesidades de este colectivo... A estas alturas es posible racionalizar los trabajos y los horarios y adaptarlos a los colectivos que tienen unas características determinadas”*.

Para poner en primera plana los problemas de discriminación laboral de las trabajadoras y conseguir que se incluyan de manera prioritaria en la agenda negociadora es imprescindible aumentar su participación como delegadas sindicales: *“Las mujeres debemos tomar la palabra, hacer visible nuestras condiciones de trabajo, de vida y de salud; reivindicar y exigir los cambios sociales y laborales que creemos imprescindibles. Nosotras, las mujeres, en primera persona y como colectivo, debemos hacer visible nuestras condiciones de trabajo, nuestro rol social y las contradicciones sociales y laborales que vivimos”*, afirma **Neus Moreno**, responsable del Departamento de Salud Laboral de la CONC, en una entrevista en abril de 1999 en la que comenta algunos aspectos sobre la salud laboral de las mujeres.

Esta convicción se nos transmite con fuerza desde la experiencia de la lucha sindical. *“O rompemos las cadenas o morimos con ellas y lo que es peor, condenamos a las futuras generaciones a que continúen un trabajo que no fuimos capaces de terminar”*, advierte **Francisca Martín**, secretaria de Formación en la Federación Estatal de Pensionistas y Jubilados, entrevistada junto a **Laura Pinyol** (SM de la Federación de Servicios Financieros y Administrativos (Comfia)), **Victoria Pumar** (secretaria general de la Federación de Actividades de CC.OO. de Galicia) y **Pura García** (secretaria confederal de Juventud) para un informe sobre la participación de las mujeres en la toma de decisiones aparecido en marzo de 2003. Unas palabras de esta última resumen la situación: *“Entramos en el mercado de trabajo para quedarnos pero seguimos encontrándonos en desventaja... A nosotras se nos obliga prácticamente a elegir entre la vida pública y la privada”*.

Ante el 6º Congreso Confederal (1996), diversas dirigentes expresan sus expectativas: **Pilar Durán**, secretaria de Formación Sindical e Información de la Federación de la Industria Textil-Piel, Químicas y Afines (Fiteqa); **Julia Frías**, secretaria confederal de Formación; **Mª Jesús Paredes**, secretaria general de la Federación Estatal de Banca; **Mª Antonia Martínez**, SM de la Federación Estatal de Transportes, Comunicaciones y Mar (Fetcomar); **Consuelo Aramburu**, SM de la Federación de Administración Pública; **Belén Sanz**, SM de la Unión Regional de Castilla y León. Una de las entrevistadas sintetiza estas esperanzas: *“que el desarrollo de las políticas de igualdad que proponemos, temas como transversalidad, proporcionalidad, etc., formen parte integrada del hacer diario de nuestra política, tanto sindical como organizativa”* (**Mª Antonia Martínez**). La relevancia de la transversalidad de género es explicada por la SCM, **Mª Jesús Vilches**: *“que se tenga en cuenta que la población trabajadora está compuesta por hombres y mujeres, por personas que tienen una forma distinta de estar en el mercado laboral y necesitan una respuesta específica”*.

Nuevamente se pone voz y rostro en *Trabajadora* al sindicalismo con perspectiva de género ante el 7º Congreso Confederal (2000). En abril se incluyen las opiniones de diversas mujeres que están o han estado vinculadas a CC.OO. y que aportan sus reflexiones sobre las *“políticas de igualdad, el empleo y la afiliación de mujeres a este sindicato”*¹²³. En el mismo número se incluye una entrevista a **Mª Jesús Vilches**, SCM saliente, que realiza un balance positivo de su gestión¹²⁴.

Las mujeres de la CEC elegida tras el 7º Congreso responden a una entrevista sobre las políticas de igualdad dentro del sindicato en julio de 2000. **Rita Moreno**, SCM, acentúa el alcance de la transversalidad de género en las políticas del sindicato: *“implica que el conjunto del sindicato dé respuesta a los problemas sociales y laborales específicos que tiene una parte sustancial de la población trabajadora, las mujeres”*. Este objetivo de avanzar en la igualdad a través de la estrategia de la transversalidad es compartido y así lo expresan, en términos aproximados, las integrantes de la CEC: **Lola Liceras**, secretaria confederal de Empleo¹²⁵; **Paloma López**, secretaria confederal de Política Social¹²⁶; **Pura García**, secretaria confederal de Juventud¹²⁷; **Marisol Pardo**, vocal¹²⁸; **Mª Antonia Montero**, vocal¹²⁹; **Salce Elvira**, vocal¹³⁰ y **Mª Victoria Martínez**, vocal¹³¹.

“Reflexiones, ideas y algunas respuestas” es lo que aportan cuatro mujeres dirigentes sindicales en abril de 2004, a las puertas del 8º Congreso Confederal, singularizando a través de sus trayectorias personales una forma de vida colectiva basada en el compromiso y la voluntad de igualdad y justicia: **María Marín**, responsable del Departamento de Contratación e Inspección de la Comissió Obrera Nacional de Catalunya (CONC); **Ana Isabel Díez**, secretaria general de la Federación de Sanidad en Aragón; **Lorenza Cabral**, SM de CC.OO. de Andalucía; **Pilar Rato**, secretaria general de la Federación de Comercio, Hostelería y Turismo (Fecoht) de Asturias.

Respondiendo a diversas cuestiones vinculadas a las políticas de género en el sindicato, en junio de 2004 *Trabajadora* nos presenta a cuatro mujeres del nuevo Secretariado confederal. Sus palabras contribuyen a clarificar los conceptos habitualmente utilizados y a sintetizar dificultades, compromisos y aspiraciones. Por ejemplo, **Lola Liceras**, secretaria confederal de Empleo, explica nuevamente el concepto de “transversalidad”: *“es reconocer que la sociedad está conformada por mujeres y hombres, que las mujeres tienen una posición desigual en la sociedad, y que ambas cuestiones –visibilidad y desigualdad– deben ser tenidas en cuenta en todas las actuaciones del sindicato: acción sindical, propuestas, informes, negociaciones, organización interna, etc...”*. **Nuria Rico**, secretaria confederal de Juventud, recuerda *“los problemas que tienen jóvenes y mujeres para acceder a un empleo de calidad”*. **Marisol Pardo**, secretaria confederal de Cooperación al Desarrollo, transmite los obstáculos a la participación y menciona alternativas igualitarias: *“La participación de las mujeres en la vida sindical continúa viéndose lastrada por condicionamientos sociales, familiares y laborales. Repartir el tiempo de trabajo, compartir las tareas domésticas, desarrollar servicios de atención a las personas dependientes es absolutamente fundamental para la conciliación de la vida familiar y social y por ende la participación de las mujeres en la vida sindical”*.

Una entrevista a **Carmen Bravo Sueskun**, elegida SCM en el 8º Congreso Confederal, se incluye en el mismo *Trabajadora*. La responsable de la SCM valora el Anteproyecto de Ley Orgánica Integral de Medidas contra la Violencia de Género: explica el carácter integral de la Ley, que abarca todos los ámbitos de la vida social y prevé actuaciones de diver-

so orden (familiar, judicial, penal y laboral), destacando que las mujeres que sufren este maltrato *“deben tener resueltas inmediatamente una serie de situaciones: el domicilio, la custodia de hijos e hijas, su salud, su situación laboral y socioeconómica...”*. Observa alguna precipitación o descoordinación en la redacción de la ley, lo que puede dar lugar a rectificaciones: *“En el ámbito laboral por ejemplo hay que perfilar aún más las modificaciones que se han de realizar en el Estatuto de los Trabajadores”*.

La interlocución sindical en torno al proceso de diálogo social iniciado con la Declaración *“Competitividad, empleo estable y cohesión social”*, propicia una entrevista sobre esta cuestión y su implicación para los problemas laborales de las mujeres a tres dirigentes confederales que han intervenido en las Mesas Negociadoras, que aparece en febrero de 2005: **Ignacio F. Toxo**, secretario confederal de Acción Sindical y Políticas Sectoriales, **Dolores Licerias**, secretaria confederal de Empleo, y **Carmen Bravo Sueskun**, SCM.

El trabajo de las sindicalistas para la eliminación de la discriminación laboral

La lucha sindical de las trabajadoras en acción por la igualdad, relatada a través de sus palabras y verificada a partir de sus historias de vida, ha sido igualmente transmitida al conjunto del sindicato y de la sociedad por *Trabajadora*. La mejora de las situaciones laborales de las trabajadoras que se ha efectuado desde la presión sindical, a partir de la movilización o de la negociación, también se ha referido en la revista desde el punto de vista de sus protagonistas.

En cuanto a la conflictividad laboral, aunque se analiza en detalle en otro epígrafe, no pueden olvidarse los testimonios aportados por las sindicalistas en las entrevistas y reportajes. Una de las luchas antidiscriminatorias más emblemáticas de los primeros años en la actividad de las SM es el largo proceso sindical por la igualdad salarial en la empresa Jaeger Ibérica, cuyo desenlace satisfactorio para los intereses de las trabajadoras es descrito por las sindicalistas **Rosa López**, presidenta del Comité de Empresa, y **Lola Casado**, secretaria de la Sección Sindical de CC.OO. en dicha empresa, en una entrevista de julio de 1989.

En la actualidad, preocupan especialmente las condiciones de precariedad en el empleo feminizado. Desde la implicación directa, algunas sindicalistas de CC.OO. nos refieren su incidencia en los sectores en que trabajan y realizan su actividad sindical. En *“Trabajos femeninos, trabajos en precario”*, informe de septiembre de 2002, exponen su análisis: **Laura Fuentes**, repositora en grandes almacenes y secretaria de Juventud de la Federación Estatal de Comercio, Hostelería y Consumo (Fecoht); **Carmen Navarro**, trabajadora en invernaderos, presidenta del Comité de Empresa y SM de la Federación Agroalimentaria de Canarias; **Victoria Pumar**, secretaria general de la Federación de Actividades Diversas de CC.OO. en Galicia, y **Paz Perdiguer**, enfermera y adjunta a la Secretaría Confederal de Acción Sindical. Unas palabras de esta última proporcionan una imagen rápida de los principales problemas de las trabajadoras: *“La precariedad, la inseguridad, la discriminación y la escasa gratificación del trabajo... probablemente nuestra historia laboral será corta, poco estable, en un sector productivo de mano de obra barata y con pequeñas o grandes discriminaciones en el salario y en la promoción profesional”*.

Cuentan en primera persona sus experiencias como representantes sindicales y ofrecen modelos normalizados y diversos de la representación sindical algunas de las candidatas o delegadas de CC.OO. de los distintos sectores y territorios. En todos los casos, con sus palabras y sus actuaciones han contribuido a fortalecer la opción sindical de Comisiones Obreras y con ello, a incluir desde la acción sindical directa las medidas contra la discriminación laboral de las mujeres impulsadas desde el sindicato y a generalizar la introducción de equidad de género en las relaciones laborales. Aparecen en *Trabajadora* ante las elecciones sindicales de 1990¹³², las de 1999¹³³, etc.

Las biografías de delegadas sindicales de CC.OO. proporcionan una credencial indiscutible de las trayectorias de muchas trabajadoras comprometidas con la justicia social y la igualdad de género y corroboran las oportunidades que ofrece CC.OO. para trabajar por ello en el ámbito sociolaboral, de manera coordinada y colectiva. Así lo reflejan los testimonios recogidos en el informe *“Historias de delegadas sindicales”*, de octubre de 2003: **Piedad Martínez**, delegada sindical en la empresa Flex de Madrid, *“desde el sindicato puedes luchar contra las*

injusticias de forma organizada”; **Gema Santiago**, delegada sindical en una empresa de telemarketing de Madrid: *“Tomé la decisión de presentarme a delegada sindical... un día en que un superior me trató muy mal y pensé que no había derecho a que nos trataran como a cosas, somos personas”*; **Rocío Béjar**, delegada sindical en la empresa Cobega (Coca Cola) de Barcelona; **Asunción Viqueira**, trabajadora en una empresa de limpieza en Santiago de Compostela: *“valoro positivamente las posibilidades que me brinda el sindicato a todos los niveles, como participar en cursos de formación para delegadas o conseguir información de todo tipo”*.

Las posibilidades de incorporar propuestas para la igualdad de trato en la negociación colectiva son exploradas en un informe aparecido en septiembre de 2005 que recoge las experiencias de cuatro mujeres que han estado al frente de la negociación en diversos sectores. **Laura Pinyol**, secretaria general de la Sección Sindical Estatal de CC.OO. en el Banco SCH, apunta algunas: *“sin conciliación no hay igualdad, pero la igualdad además significa romper el techo de cristal y que las mujeres puedan acceder a todos los ámbitos de la empresa. Estamos proponiendo medidas específicas de acción positiva para que sea posible alcanzar este objetivo”*. Las prácticas negociadoras de **Eva M^a Muñoz**, delegada sindical de CC.OO. en la empresa REPSOL, **M^a Ángeles Rodríguez**, secretaria de Empleo de la Federación Estatal de Comercio, Hostelería y Turismo (Fecoht), e **Inmaculada de Pablos**, secretaria general de la Federación de Servicios Privados de CC.OO. en Castilla y León, también permiten extraer conclusiones alentadoras¹³⁴.

Desde *Trabajadora* se ha contribuido a visibilizar una aportación desatendida cuando no oculta por otras fuentes históricas y documentales. La lucha por los derechos democráticos y por los derechos sindicales ha contado con la participación de las trabajadoras a lo largo de la historia del movimiento sindical y específicamente de la historia de CC.OO. Por ello, con motivo de la celebración del 25 aniversario de la Asamblea de Barcelona, precedente fundacional de la configuración de CC.OO. como sindicato unitario, la revista presentó una serie de tres reportajes a finales de 2001 y principios de 2002. Con el título de *“25 años de historia, 25 años de feminismo y sindicalismo”*, se recogen las trayectorias de numerosas sindicalistas que ponen nombre e historia

individual a un enorme colectivo de mujeres y hombres que ha fortalecido CC.OO.: **Nuria Casals, Paqui Galeote, Lourdes Ponce, Ángela Morillo, Natividad Camacho, Ana Herranz, M^a Jesús Vilches, Patricia Acereda, Eva Hernández, Ángeles Peña, Pilar Adiego, Pamela O'Malley y Trinidad Modesto**. Es un homenaje a la fuerza y a la convicción de tantas mujeres, trabajadoras anónimas en su mayor parte, que desde hace más de un cuarto de siglo han luchado por la libertad, la igualdad y la solidaridad desde el trabajo y la participación en Comisiones Obreras¹³⁵.

Otro testimonio ejemplar lo aporta **Petra Cuevas**, sindicalista histórica, secretaria del Sindicato de la Aguja durante la II República, que vivió como sindicalista el golpe militar y la cárcel siguiente, *“en febrero del año 36 me eligieron Secretaria General y empezamos a ir a los talleres... fueron meses de incansable actividad, talleres en pleno se vinieron al sindicato”*.

Comisiones Obreras, un sindicato de hombres y mujeres

En 2001 se inicia en *Trabajadora* una nueva sección, que continúa en la actualidad: *“Comisiones Obreras, un sindicato de hombres y mujeres”*. En ella se entrevista a mujeres y hombres relevantes en el sindicato, responsables organizativos que dan su visión sobre la igualdad de género en la organización sindical. Con sus aportaciones propician el cambio de actitudes y generan una mayor implicación de compañeros y compañeras en la configuración de CC.OO. como espacio sindical compartido por hombres y mujeres, armonizando la definición estatutaria con la realidad humana del sindicato.

Inaugura esta sección **Dolores Licerias**, Secretaria confederal de Empleo, en febrero de 2001. Destaca la contribución de CC.OO. a la denuncia y reivindicaciones ante las discriminaciones laborales de las mujeres, potenciando su visibilidad: *“el sindicato ha contribuido a ‘hacer visibles’ las situaciones de discriminación de las mujeres, sobre todo en el ámbito laboral –desempleo, salarios, profesiones y categorías...– los comportamientos sindicales han cambiado precisamente por esa mayor ‘visibilidad’ social de las mujeres y de su problemática”*.

José María Fidalgo, Secretario General de CC.OO., aporta su análisis en mayo de 2001, consolidando con sus palabras el compromiso del sindicato con la igualdad entre mujeres y hombres: *“Al salir del 7º Congreso hicimos un gesto de firmeza en la reivindicación de tres asuntos conectados: reducir la temporalidad en el trabajo, la siniestralidad laboral y la desigualdad entre hombres y mujeres. Ahí se puede conectar sin dificultad la reivindicación laboral y social de las mujeres. Si se señalan estas lacras laborales y sociales, el camino de la mujer y sus discriminaciones se evidencia sin ningún forzamiento de esta lógica reivindicativa”*. Indica igualmente la necesidad de impulsar la representación sindical de las mujeres: *“creo que la voz de las mujeres sindicalistas debe ser más audible. De ahí la importancia de promover su participación en los órganos de decisión y gestión sindical”*.

La IV época de *Trabajadora*, iniciada en septiembre de 2001, conlleva cambios de formato, pero la sección se adapta a ellos manteniendo sus características. La alternancia del protagonismo sindical de mujeres y hombres se cuida especialmente para su presencia en esta sección, como puede observarse a través de este breve recopilatorio de las intervenciones desde septiembre de 2001 hasta junio de 2006, que se presenta en los párrafos siguientes, por orden de aparición.

Rosa Sans, secretaria de Formación y Cultura de la CONC, entiende las estrategias igualitarias como adaptación necesaria a los nuevos tiempos sindicales: *“nos corresponde impulsar el conocimiento de las diversas situaciones laborales y de las políticas de igualdad para poner a la organización en mejores condiciones para desarrollar la acción sindical cotidiana y al mismo tiempo elaborar y generar nuevas propuestas que den respuesta a los retos actuales”*. **Ignacio Fernández Toxo**, secretario general de la Federación Minerometalúrgica, refuerza el compromiso interno para la acción igualitaria: *“tenemos que hacer en casa lo que pretendemos lograr fuera”*, afirma, *“tenemos que lograr una presencia equilibrada de mujeres y hombres y lograr también humanizar el trabajo en el sindicato, haciéndolo compatible con la vida familiar y las aficiones personales”*. **María Jesús Paredes**, secretaria general de la Federación de Servicios Financieros y Administrativos (Comfia), propone acciones específicas para equilibrar la representación de hombres y mujeres: *“empezar por la base, con la presencia de mujeres en las listas electora-*

les y en puestos de salida para después activar medidas de acción positiva (ésas que reclamamos también en las empresas) de manera que las delegadas se incorporen a puestos de responsabilidad”.

Valentín García, secretario general de la Unión Regional de Extremadura, insiste en el trabajo sindical: *“debemos mejorar nuestra acción sindical para ser más eficaces en la erradicación de estas discriminaciones. Tenemos propuestas, tenemos discurso, tenemos cultura, pero somos deficientes en la acción sindical en las empresas y en el mercado de trabajo”.* **Pura García**, secretaria confederal de Juventud, reclama una participación más intensa de las mujeres: *“Hay que participar en la construcción de todo lo que nos afecta en un plano de igualdad”.* **José Luis Sánchez**, secretario confederal de Organización, resalta que *“si la presencia de mujeres aumenta el sindicato saldrá reforzado”.* Pero, en lo referente a un mayor equilibrio en la representación sindical, *“en el sindicato, los avances también se producen con lentitud”*, anota **Cecilia Sanz**, secretaria general de la Federación Agroalimentaria.

Julio Ruiz, secretario general de la Unión Regional de Andalucía, propone de manera concluyente: *“nadie de este sindicato debería estampar su firma en ningún convenio colectivo, norma, pacto o documento que directa, inducida o indirectamente provoque una discriminación de género”.* La importancia de la implicación de los compañeros es señalada por **M^a José Alende**, secretaria general de la Federación Estatal de Sanidad: *“las discriminaciones laborales sólo se superarán contando con las mujeres en los procesos de negociación de convenios colectivos y logrando la complicidad de los hombres del sindicato”.* Los esfuerzos del sindicato para impulsar la igualdad de género y la apuesta por mantenerlos son puestos de manifiesto por **Manuel González Izquierdo**, secretario general de la Unión Regional de Canarias: *“Introduciendo textos en todos los debates, también en los congresuales, que eleven el nivel de sensibilización y concienciación de los dirigentes y, por otra parte, forzando mecanismos de discriminación positiva en las elecciones sindicales, los ámbitos de negociación y los órganos de dirección”.*

A las puertas del 8º Congreso Confederal, **Rita Moreno**, SCM saliente, apuesta por la profundización de la transversalidad de género: *“aunque*

desde la posición que ocupo en la dirección confederal, puedo constatar los avances que se han producido en el discurso y en la práctica de la transversalidad, creo que será a partir del 8º congreso, y con la puesta en práctica del Programa de Acción que aprobaremos, cuando se producirá un salto cualitativo". **Ángel Hernández**, secretario general de la Unión Regional de Castilla y León, ve necesario integrar más mujeres en los puestos de responsabilidad y muestra su confianza en el proyecto: "tenemos algo más allanado el camino, creo yo, por el talante de este sindicato y porque nuestras Secretarías de la Mujer nos ayudan a comprender mejor los problemas concretos".

Los logros que generó el Plan de Igualdad son destacados por **Encarna Chacón**, secretaria de Organización y Administración de la Unión Regional de Extremadura: "Nos permitió planificarnos y obtener ciertos resultados. Desde luego ha conseguido una mayor sensibilización en torno a la igualdad de oportunidades y una mejor definición de la situación de las mujeres en el sindicato. En el mercado laboral ha ayudado a identificar mejor las discriminaciones y nos ha permitido actuar". **José Campos**, secretario general de la Federación de Enseñanza, percibe un positivo cambio de sensibilidad en el sindicato en relación a la igualdad de género: "Hay cambios en el lenguaje de los documentos, la forma de las reuniones, los horarios, los sindicalistas vamos dando mayor importancia a nuestra vida familiar... hay también una mayor sensibilización para evitar discriminaciones", a la vez que valora el esfuerzo pedagógico que se impulsa desde las SM, que "nos ayuda a tener presente en nuestro trabajo sindical el desarrollo de las políticas transversales de género y la coeducación".

A partir de febrero de 2005, la sección presenta una innovación: los y las sindicalistas ya no responden en formato entrevista sino que colaboran con un artículo de elaboración propia. Inicia este nuevo formato el Secretario General de CC.OO., **José María Fidalgo**, con el artículo titulado "Las mujeres para el sindicato, el sindicato para las mujeres", en el que destaca que las mujeres están modificando el perfil de la clase trabajadora y lo harán de manera más acusada cuando logren mayoritariamente un trabajo digno y con derechos. Por ello es importante reforzar las líneas de acción igualitarias: "si la reivindicación de la igualdad no se hace eje transversal y prioritario de todas las políticas confederales, se romperá el mer-

cado de trabajo más de lo que está y el progreso hacia la cohesión que han traído la democracia y el sindicalismo libre, se frenará”.

La Secretaria confederal de la Mujer, **Carmen Bravo Sueskun**, en la colaboración *“En igualdad de oportunidades con los hombres”* de junio de 2005, percibe que después de una década de autodefinición de CC.OO. como espacio sindical de mujeres y hombres continúan las condiciones económicas y sociales que obstaculizan el derecho de las mujeres a un trabajo digno, mientras que el sindicato ha mejorado sus mecanismos de integración de las políticas de género en el plan de acción. Es preciso trasladarlo a la negociación colectiva, al diálogo social y a la agenda política del gobierno para que legisle una ley para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, señala. En cuanto al sindicato, confirma el camino hacia la igualdad real y efectiva: *“seguir avanzando en un espacio cada vez más amplio para hombres y mujeres y, sobre todo, un espacio cada vez más compartido”.*

Continúan apareciendo colaboraciones de otros y otras dirigentes, refrendando desde sus puntos de vista los principios y acciones sindicales para la igualdad de género: **Joan Coscubela**, secretario general de la CONC, con *“Reivindicaciones de género, conquistas de ciudadanía”*; **Ramona Parra**, SM de la Federación de Industria del Textil-Piel, Químicas y Afines (Fiteqa), con *“Difícil si no cambian las costumbres sindicales en las empresas”*; **Delia Rodríguez**, secretaria general de la Unión Regional de Canarias, con *“Ejercer derechos y revisar métodos”*; **Mari Luz Benedicto**, secretaria general de la Unión Comarcal de Teruel, con *“Hay que adaptar esta sociedad a la percepción de las mujeres”.*

Mujeres del sindicalismo internacional

Conocer ideas y experiencias de dirigentes sindicales de otras organizaciones internacionales ha reforzado el trabajo sindical para la igualdad de género expuesto desde *Trabajadora*. A través de sus palabras, las sindicalistas de CC.OO. han conocido similares problemas, han compartido solidariamente dificultades específicas y han aprendido de sus iniciativas. Y siempre, desde la confianza de trabajar tendiendo redes entre el sindicalismo comprometido con la igualdad de género.

En general, conocedoras por sus respectivas organizaciones de la menor participación y representación de las mujeres en las estructuras sindicales, van a aportar opiniones y experiencias al respecto. **Franca Donaggio**, presidenta del Comité de Mujeres de la Confederación Europea de Sindicatos (CES), apostaba en 1993 por una mayor responsabilidad organizativa de las sindicalistas: *“las mujeres deben estar en los puestos donde se toman las decisiones, tienen que estar a la cabeza del sindicato, y asumir responsabilidades de forma personal”*. También **Thelma Hernández**, secretaria general de FETSALUD (Federación de Trabajadores de la Salud) en una región de Nicaragua y candidata por el Frente Sandinista a una alcaldía, expresa una inquietud similar en 1996: *“si hemos estado en el frente con ellos, también queremos estar en los despachos con ellos”*.

Adriana Rozembaig, secretaria general de la Federación Gráfica Internacional (FGI), entrevistada en 1999, opina igualmente sobre la necesidad de aumentar la presencia de mujeres en los sindicatos como forma de aceptar la heterogeneidad de la clase trabajadora: *“los trabajadores no somos una masa homogénea, tenemos géneros distintos, percepciones y miradas distintas sobre el mundo del trabajo y las relaciones personales, y eso me parece un tema central para una nueva visión del sindicalismo”*. Por su parte, **Amy Dean**, del sindicato americano AFL-CIO, apuesta por el liderazgo femenino en el 2002: *“los líderes tienen que ser un reflejo de aquellos que están representando. En nuestro sindicato se han creado muchas oportunidades para las mujeres y la gente de color”*. **Beatrice Ouin**, redactora jefe del periódico semanal del sindicato francés CFDT, reafirma esta idea: *“para atraer a mujeres al sindicato es preciso tener a mujeres responsables. Un sindicato que tiene una imagen masculina, nunca atraerá a las mujeres”*.

Los sindicatos necesitan a las mujeres, y las mujeres a los sindicatos, sintetiza **Elsa Ramos**, directora de Igualdad de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL), desde las páginas de la revista en el 2002: *“Los sindicatos cuando cuentan con las mujeres escuchan más y las decisiones que se adoptan son más concertadas y colectivas”*.

5.1.2. MUJERES QUE CUENTAN. COMPROMISO CON LA IGUALDAD, LA JUSTICIA Y LA SOLIDARIDAD

Las entrevistas de *Trabajadora* han dado perfil humano a diversos problemas de carácter social, han presentado directamente a quienes conocen bien la discriminación, la marginación o la exclusión social... A la vez, han visibilizado el componente humano de la actuación que ejercen las diversas organizaciones comprometidas con la igualdad, la justicia, la solidaridad o la dignidad, en definitiva, con los derechos humanos.

Marginación y exclusión social

La lucha cotidiana contra la droga, sin criminalizar a sus víctimas, fue presentada en *Trabajadora* en 1994. Mujeres del colectivo de “**Madres Unidas contra la Droga**” aportaron una visión solidaria de una realidad de exclusión, a la vez que testimoniaron que *“con el grupo las mujeres hemos descubierto que la lucha dignifica, y esto ha servido para liberar a más de una”*. Otra experiencia liberadora de un colectivo olvidado se mostró en 1996. Un grupo de mujeres internas en la prisión de Yserías (Carabanchel) permitió entrever la difícil vida tras las rejas, y reveló los esfuerzos de estas mujeres por afrontarla con dignidad mediante la creación de un grupo de teatro, el “**Yeses**”: *“Nos ayuda a soportar la estancia aquí. Cuando se cierran las puertas del salón de actos esto es otro mundo. No es cárcel. No nos sentimos presas, con Elena (Elena Cánovas, la profesora de teatro) se libera el espíritu”*.

A diferentes barreras se refirió **Remedios Toboso**, directora general de la Fundación CNSE (Confederación Nacional de Sordos de España) en 2001, instando a que se reconozca el lenguaje de signos como otra lengua más, para superar la muralla comunicativa entre las personas oyentes y las sordas: *“El 80% de las personas sordas son analfabetas funcionales. Saben leer y escribir, pero no entienden. Por eso insistimos en la importancia de establecer la educación bilingüe, para que la formación llegue a través de su lengua natural: la lengua de signos”*.

Trabajadora ha proporcionado espacios para la expresión a mujeres y colectivos de mujeres que sufren doble invisibilidad. La problemática de las trabajadoras inmigrantes, con o sin papeles, ha tenido cabida desde

la revista, a través del relato en primera persona. **Adji Lam**, inmigrante senegalesa que trabaja en Madrid, indicaba en 1995 las difíciles condiciones de vida que tuvo que afrontar a su llegada, señalando que *“CC.OO. me ha ayudado mucho a conseguir legalizar mi situación en España”*. **Rafaela Lara**, inmigrante de la República Dominicana, no ocultaba en 2003 las dificultades que siguen encontrando de manos de empleadores/as: *“cuando tienes papeles puedes exigir tus derechos y ahora los empleadores prefieren contratar ‘sin papeles’”*.

Otro colectivo históricamente silenciado es el de las mujeres que ejercen la prostitución. *Trabajadora* ha dado voz a las mujeres concernidas y a organizaciones que trabajan en defensa de sus derechos en varias ocasiones. En 1996, la revista se acerca a esta problemática para que *“el testimonio de estas mujeres nos sirva a todas y a todos para mirarlas con otros ojos y dejar de lado la hipocresía y la falsa moral”*. Aportan su opinión y experiencia **Mónica**, prostituta, que *“pediría más respeto, porque yo no me meto en lo que hacen los demás”* y **Concha García**, del colectivo en Defensa de los Derechos de las Prostitutas *“Hetaria”*, que explica los fines de esta asociación: *“Los derechos y mejora de las condiciones de vida de estas mujeres. Nosotras las podemos ayudar, asesorar, pero los fines últimos es que sean ellas las que decidan”*. En junio de 2002, **Cristina Garaizabal**, psicóloga y fundadora del mismo grupo, en una entrevista publicada con el titular: *“Ni víctimas, ni esclavas: trabajadoras del sexo”*, expone razones y demandas del colectivo implicado, entre ellas, el reconocimiento de derechos laborales.

Investigación y crítica feminista

Las entrevistas de *Trabajadora* han acercado a trabajadoras y al conjunto de la sociedad, a través del diálogo que implican, las argumentaciones de investigadoras y expertas, permitiendo conocer en profundidad temáticas relevantes en el recorrido hacia la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En materia de legislación, la profesora de Derecho del Trabajo de la Universidad de Cádiz, **Teresa Pérez del Río**, ha explicado en varias ocasiones conceptos e innovaciones normativas en igualdad de género. En 1988 señalaba la insuficiencia del reconocimiento de la igualdad jurí-

dica para alcanzar la igualdad real, instando a desarrollar una política de igualdad efectiva de oportunidades. En 2006, esta catedrática analiza en una entrevista el Proyecto de Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva entre Hombres y Mujeres. Alude a la Ley como un punto de partida, señalando como aspectos interesantes de la misma la implicación de los agentes sociales, el reforzamiento de los procedimientos de tutela, los sistemas de control y sanciones, entre otros. Y como carencias, apunta: *“los riesgos en el embarazo y la lactancia siguen sin considerarse contingencias profesionales, debería haberse modificado la base reguladora... hay que mejorar las situaciones de las mujeres en la Seguridad Social, revisar las pensiones de viudedad, arreglar las pensiones de ayudas familiares, revisar a fondo las prestaciones asistenciales, revisar el riesgo durante el embarazo...”*.

A la incorporación de la dimensión de género en el análisis jurídico se refiere **Teresa Freixes**, catedrática Jean Monnet de Derecho Constitucional y profesora en la Universidad Autónoma de Barcelona: *“cuando haces un análisis jurídico con impacto de género tienes doble trabajo, porque primero tienes que hacer el análisis jurídico, como todos los demás, y después aplicarle todas las técnicas del mainstreaming, del impacto, del lenguaje, muchos indicadores”*, a la vez que recuerda la obligatoriedad del mismo: *“No puede haber ninguna política (agrícola, de medio ambiente, de cultura...) en la UE que no tenga presente la dimensión de igualdad”*.

Sobre la discriminación salarial, jurídicamente ilícita, trata una entrevista de 2005 con **Eva Saldaña**, profesora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Universidad de Cádiz. Como factores que pueden originar la desigualdad salarial, esta profesora apunta: el tipo de contrato, la temporalidad de las trabajadoras, el nivel de formación, el tipo de ocupación, el tamaño de la empresa, la edad, el tipo de jornada, o *“el acantonamiento de mujeres en un ámbito determinado (es paradigmático el caso del sector servicios, donde los salarios van a la baja)”*, además de los motivados en la permanencia de prejuicios y modelos sociales preestablecidos. Seis años atrás, en 1999, otra entrevista había puesto rostro e historia personal a la discriminación salarial. **Antonia Ramos**, economista y antigua investigadora del Instituto Sindical Europeo, relató a partir de su experiencia la dificultad para

demostrarla: *“descubrí que mis compañeros habían sido contratados en un escalón muy superior al mío, a pesar de ser más jóvenes, tener menos experiencia y un currículum menos rico”*.

Las historiadoras también han sido motivo de interés en las entrevistas de *Trabajadora*. En 1989, **Carmen García Nieto**, profesora de Historia Contemporánea en la Universidad Complutense de Madrid, se refería a la invisibilidad de las mujeres en la Historia, lo que les niega socialmente el reconocimiento a su función social: *“El trabajo de las mujeres en la historia, ayer y hoy, trabajo doméstico y trabajo asalariado, es imprescindible para la supervivencia del sistema. Si dejáramos de producir y reproducir, el mundo se desmoronaría”*. Otras historiadoras han hecho visible la historia de las mujeres desde la revista, como **Mary Nash**, profesora de Historia Contemporánea en la Universidad de Barcelona y presidenta de la Asociación Española de Investigaciones Históricas de las Mujeres, o **Carmen Sarasúa**, profesora de Historia en la Universidad Autónoma de Barcelona. Esta última ponía de relieve en 2002: *“la base de la discriminación de las mujeres es económica. Éstas han tenido menos acceso a los recursos, a la riqueza, al trabajo asalariado, a las buenas profesiones, a la sanidad, a la propiedad, a la tierra”*.

La visión del trabajo reproductivo y su valoración económica habían sido temas introducidos en las páginas de *Trabajadora* a través de **Cristina Carrasco**, profesora de Teoría Económica de la Universidad de Barcelona. Esta experta subrayó en una entrevista en 1993 la importancia del trabajo reproductivo, sobre el que se asienta el productivo: *“el trabajo doméstico realiza una función fundamental que es la reproducción de la fuerza del trabajo, entendido en términos económicos, o el cuidado de las personas en términos más amplios y generales, y el sistema capitalista necesita de los dos trabajos, no sólo de la parte asalariada”*.

Precisamente, la valorización del trabajo reproductivo históricamente no monetarizado y asignado según el modelo preestablecido de género a las mujeres, es una de las líneas de investigación de **M^a Ángeles Durán**. Esta catedrática de Sociología e investigadora del CSIC alude en una entrevista reciente (2006) a sus investigaciones sobre el uso desigual

del tiempo entre mujeres y hombres como indicador de la desigualdad, el trabajo no remunerado o el cuidado de las personas adscrito a las mujeres: *“siempre se habla de las transferencias de dinero y no somos tan conscientes de las transferencias en tiempo. Hay mujeres de edad avanzada que están teniendo un papel importantísimo en la economía española, están cuidando de sus nietos y nietas y eso está permitiendo la incorporación al mercado de trabajo de sus hijas. También hay muchas mujeres que están haciendo las transferencias a sus padres y madres, cuidándoles”*. Por ello, le parece importante la futura Ley de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en situación de Dependencia: *“Toda su eficacia depende de que se le asigne dinero, o se aumenten los impuestos o se redistribuya el gasto. La Ley, por ahora, tiene una finalidad más programática que funcional. Reconoce la magnitud de un problema gravísimo, desde el punto de vista político y social”*.

La capacidad de las mujeres para gestionar la economía doméstica es resaltada por **Adela Cortina**, catedrática de Ética y Filosofía Política de la Universidad de Valencia, en 2003. Esta filósofa defiende una ética del consumo y despeja el tópico de que las mujeres son despilfarradoras: *“Ellas han cultivado el arte del ahorro y han desarrollado la capacidad de comprar de manera ajustada”*.

Con motivo del 25 aniversario de la Constitución Española, *Trabajadora* se dirige en diciembre de 2003 a expertas en temas de género para que realicen un balance de su impacto en la vida de las mujeres: **Amelia Valcárcel**, profesora de Filosofía Moral y Política de la Universidad de Oviedo; **M^a Ángeles Durán**, catedrática de Sociología y miembro del CSIC, y **Eva Silván**, abogada del Gabinete jurídico confederal de CC.OO. Constatan los avances en este período histórico pero coinciden en calificarlos de insuficientes y en demandar nuevas medidas para lograr una igualdad efectiva entre mujeres y hombres¹³⁶.

Universalizando los derechos, diversificando las miradas

El movimiento feminista ha estado presente en *Trabajadora* a lo largo de su historia; son muchas las representantes que a título personal, por su reconocido prestigio, o en nombre de sus organizaciones han pasado por las páginas de la revista. Posiciones feministas en política, coopera-

ción, urbanismo, movimientos alternativos, teología... A partir de sus diálogos con *Trabajadora* se conoce mejor la diversidad y la profundidad de las razones feministas.

Lucía Mazarrasa, miembro de la ONG Cooperación y Desarrollo y de la asociación Fórum de Política Feminista (FPF), fue una de las primeras entrevistadas, en 1994. Entonces ya señaló la importancia de crear puntos de encuentro y establecer plataformas conjuntas para la acción de las mujeres. Más de diez años después, en 2005, **Begoña San José**, presidenta del FPF, insta a la creación de un Consejo Estatal de la Mujer: *“el tejido asociativo de organizaciones feministas y de mujeres por la igualdad es complejo. Más de 3.000 organizaciones estatales están hoy día sin voz pública”*. En coherencia con un movimiento crítico que aspira a la transformación social, defiende un feminismo político que diversifique sus objetivos: *“en la agenda reivindicativa feminista tiene que haber muchas prioridades, no una sola porque esto lleva a que se despolitice el movimiento, a que no tenga capacidad para llegar a cambiar la sociedad”*.

Las transformaciones del espacio urbano han sido investigadas y debatidas desde el **Colectivo de Mujeres Urbanistas**. **Trinidad Martínez**, una de sus integrantes, habló para *Trabajadora*: *“el uso que la mujer hace de la ciudad es diferente: es más intenso, pues su tiempo está fragmentado”*. Plantean un urbanismo con perspectiva de género, un nuevo diseño de ciudad que atienda a las demandas de las mujeres: *“una ciudad segura (donde la iluminación esté presente en todas las calles y no sólo en las céntricas), donde sea fácil la convivencia, igualitaria, en la que los barrios se vayan equilibrando, con dotaciones y comercios próximos a las viviendas, estaciones céntricas, buen transporte público, con unos cascos viejos revitalizados, con medidas tendentes a disminuir el tráfico privado, con zonas verdes accesibles (prescindiendo de los espacios duros de cemento), con espacios públicos adecuados y con viviendas que den respuesta a las nuevas necesidades (de familias monomarentales, con pocos recursos económicos, con ancianos o hijos a cargo, con viviendas en alquiler...)”*.

El feminismo periférico, al margen de cualquier institucionalización, es presentado en *Trabajadora* por componentes del centro social feminista **La Eskalera Karakola**: *“La Karakola es una casa okupada de mujeres, un*

centro social feminista... Intentamos abordar cuestiones como la violencia o las representaciones de lo lesbiano desde un feminismo creativo y rico, que engloba una realidad diversa y movible. Para nosotras el feminismo está en el barrio”.

Otra ramificación de la perspectiva de género la aporta, de manera fundamentada y valiente, la teóloga **Margarita Pintos**, vinculada a la Asociación de Teólogos Juan XXIII: *“me he educado en una tradición religiosa y trabajo desde una perspectiva feminista, analizando la realidad teológica a través de conceptos como patriarcado, género y ciudadanía”.*

Mujeres de otros lugares del mundo han sido escuchadas, y sus luchas solidariamente apoyadas, en *Trabajadora*. La saharauí **Fatma Mohamed Salem**, maestra de primaria en un campo de refugiados, acercó las penurias sufridas por este pueblo y la capacidad organizativa del Frente Polisario. La palestina **Hanna Ammad**, secretaria general de la Asociación de Mujeres por la Paz, confirmó la prioridad de la lucha por los derechos del pueblo palestino: *“El movimiento de liberación de la mujer se cristaliza en la Intifada. Hay una identificación entre esta liberación y la liberación del pueblo palestino, pero esta última tiene carácter prioritario”.* La iraquí **Bahira Abdulatif**, refugiada en Madrid, se declaró en contra del intervencionismo estadounidense en Irak, y señaló el retroceso para las mujeres que ha supuesto: *“las mujeres pedíamos igualdad e incluso disfrutábamos de algunos programas de discriminación positiva... con el embargo norteamericano las cosas empiezan a torcerse definitivamente para las iraquíes”.* En contra de las guerras olvidadas se manifiesta **Pilar Estébanez**, presidenta de la ONG Médicos del Mundo: *“las guerras cada vez afectan más a estos colectivos (mujeres, niños, ancianos)... son guerras bárbaras encaminadas a matar a la población civil, masacrando, violando”.*

En la política, en las instituciones y en la sociedad: activas, generando igualdad

La voz de las mujeres de la política ha encontrado resonancia en *Trabajadora*. **Marisa Rodano**, diputada por el Partido Comunista italiano en el Parlamento Europeo, **Cristina Almeida**, ex diputada por Izquierda Unida, o **Begoña San José**, concejala por IU en el Ayuntamiento de

Madrid, han expuesto reiteradamente las razones para una mayor participación de las mujeres en la política y las instituciones. Además de corregir el déficit democrático, pueden señalarse beneficios colectivos, como anotaba **Begoña San José** en 1995: *“el gran reto de la presencia de las mujeres en la política es convertir en político el cuidado de las personas, que en España todavía no es materia ni de debate ni de actuación”*. Representantes de diversas instituciones también han dado a conocer preocupaciones y actuaciones desde la revista: **Manuela Carmena**, jueza Decana de Madrid; **Marina Subirats**, directora del Instituto de la Mujer; **Isel Rivero**, directora del Centro de Información de la ONU en España; **Nuria Arévalo**, presidenta del Consejo de la Juventud de España; **Montserrat Comas**, presidenta del Observatorio de Violencia Doméstica y de Género del Consejo General del Poder General, etc.

Un reconocimiento especial merecen las pioneras, mujeres que han abierto camino o se han significado en la lucha y en la defensa de los derechos. En 1987, **Marisa Castro**, trabajadora de la salud de la clínica Dator detenida por realizar abortos, opina sobre la ley del aborto promulgada por el gobierno socialista: *“Criticable en muchos aspectos... no es la mujer quien decide, no se resuelve en la sanidad pública, no se regula la objeción de conciencia de los médicos y sólo contempla tres supuestos. Dado el marco jurídico vigente, deja a las mujeres y a los sanitarios progresistas en manos de los jueces. Es una ley insuficiente”*. En otro ámbito, **Carmen Portilla**, espeleobuceadora del equipo *Al filo de lo imposible* de TVE, relata su experiencia en un deporte masculinizado: *“en general te tratan como si fueras un compañero más... hay momentos en los que sí se siente discriminación. Si un día fallo, eso marca. Ellos pueden fallar y no pasa nada. Una mujer siempre tiene que dar más”*. La profesora de dirección de Orquesta y Coral y directora de orquesta, **Mercedes Padilla**, también se refiere a ese plus de exigencia demandada a las mujeres en su profesión, tradicionalmente reservada a los hombres.

Periodistas y escritoras han reafirmado su compromiso feminista y solidario, han contribuido a despertar conciencias críticas y a enriquecer el universo literario para el público lector de *Trabajadora*: **Maruja Torres**, **Susan Sontag**, **Rosa Montero**, **Kirsty Gunn**, **Laura Freixas**, **Rosa Regás**...

En 1995, **Susan Sontag**, escritora y reconocida intelectual norteamericana denunció desde *Trabajadora* la situación desesperada de Bosnia: *“Lo que sucede allí es una catástrofe y un tremendo error histórico, además de un gran deshonor para los intelectuales porque no han hecho nada”* y anticipó la involución neoconservadora en EE.UU.: *“El fascismo vuelve a ser el gran problema del siglo XX y del siglo XXI. Un gran peligro en Estado Unidos”*. Como garantía para una vida independiente para las mujeres, **Rosa Regás** reivindicó la económica y la sexual como libertades básicas: *“Una mujer para dar lo mejor de sí misma tiene que estar en contacto con la sociedad, desarrollar sus capacidades y tener libertad económica. Lo más importante para una mujer son la libertad económica y la libertad sexual”*.

La originalidad de las artes de cantantes y artistas ha tenido igualmente cabida en las entrevistas de *Trabajadora*. **Paquita la del Barrio**, cantante mexicana, decía en 1994: *“muchas mujeres quisieran decirle a sus esposos lo que dicen las canciones, pero no se atreven. Se podría decir que a través de ellas la mujer se defiende”*. **Carmen Linares**, cantora de flamenco, presentaba su trabajo en 1997: *“es un reconocimiento a la labor de las mujeres que me han precedido y la he hecho con mucho cariño. Son mujeres que han aportado mucho al flamenco”*. **Misia**, cantante portuguesa, explicaba su estilo en 1998: *“El fado lo cantan tanto mujeres como hombres, éstos son más descriptivos, menos profundos, más costumbristas. Las mujeres, sin embargo, cantan más fados que tratan de grandes sentimientos”*. Las oportunidades de las bailaoras flamencas fueron comentadas por **Sara Baras** en 1998: *“la mujer ha ocupado un lugar secundario en el flamenco... ellos siempre han tenido más libertad. La mujer se quedaba en casa y ahí acababa su carrera artística”*.

La búsqueda de nuevas formas de ver y presentar la realidad es otra de las constantes de las creadoras: la fotógrafa **Isabel Muñoz**, explica en 2001: *“intento siempre investigar en la técnica y en los temas, intento decir las cosas de otra forma”*. **Anna Solá**, directora de la Mostra Internacional de Films de Dones de Barcelona, refiere las características de esta muestra cinematográfica en una entrevista de 2003: *“es un espacio de promoción de la autoría femenina, y por tanto, un espacio necesario... el cine que realizan las mujeres en el 99% de los casos es un cine*

que aporta recambios interesantes y fundamentales para construir una cultura que se aleje de los arquetipos patriarcales”.

5.2. TRABAJADORAS EN *Trabajadora*

La revista se convierte en testigo de la situación social y laboral de las mujeres, así como de las condiciones de trabajo y de las discriminaciones más frecuentes que han afectado a las trabajadoras desde los años ochenta hasta la actualidad y de la conflictividad laboral subsiguiente. Las trabajadoras, con su activismo sindical, han protagonizado mejoras importantes en sus condiciones laborales, han innovado soluciones para conservar los empleos y han logrado sentencias pioneras, en definitiva, han contribuido decisivamente a hacer un poco más real y efectiva la igualdad legal. Trabajadoras del textil, del campo, del automóvil, de la minería, del calzado, de químicas, del servicio doméstico, de la mar... Todas ellas impulsan, desde su diversidad, la fuerza de un sindicato de clase y de un espacio sindical de hombres y mujeres, como es Comisiones Obreras, y son la razón de ser de *Trabajadora*.

En los años 80 las trabajadoras aparecen con frecuencia en las páginas de *Trabajadora* por casos de discriminación directa a las mujeres en el acceso al trabajo. Por ejemplo, en 1986, en una empresa de Gran Canaria rechazan a una licenciada en Geografía e Historia por ser mujer. Desde la empresa, remiten una nota al INEM por medio de la aspirante: *“Cuando nos envíen a alguien, por favor que sea hombre. Gracias”*. Son los años de la lucha de las mujeres por acceder al interior de las minas de Hunosa, como veremos más adelante. De ahí que sea preciso manifestarse inequívocamente a favor del derecho de las mujeres a cualquier empleo.

En 1987 *Trabajadora* recoge una Resolución del Secretariado Confederal de CC.OO.: *“el derecho al trabajo es un derecho individual reconocido en la Constitución, es una conquista de los trabajadores/as que como todas se verifica en la práctica, y con resistencias para aplicarse, que debe ser promovida por los poderes públicos y los sindicatos creando las condiciones materiales para ello, sin ningún tipo de discriminación en función del sexo, raza, ideología, estado civil o cualquier otra condición.*

TRABAJADORA. TRES DÉCADAS DE ACCIÓN SINDICAL POR LA IGUALDAD DE GÉNERO (1977-2007)

TRABAJADORA

SECRETARÍA DE LA MUJER DE CC.OO. Nº 17 - II ÉPOCA - JUNIO 1992 35 PÉSETAS

Bojo el lema "Para que no siempre paguemos las minas", el pasado 28 de mayo hubo lugar un paro general de medio jornada (el día anterior en Escaldá), como protesta por la promulgación del Decreto-Ley que recorta las prestaciones por desempleo.

El paro general del 28 de Mayo



Creemos que hay alternativa. Llave que es posible reducir el coste de la producción por desempleo mediante la estratificación de la causa que lo produce.

vidad de los sindicatos basados en su grado de afiliación, lo que por esta misma razón motivaría a la mayoría de los partidos políticos, incluido el propio PSOE, y por tanto a la política de este Gobierno. Resulta pues, evidente que este enorme cerco de hambre y no es más que fruto de la demagogia que allanamente nos tienen acostumbrados.

Como ya hemos señalado en repetidas ocasiones, los sindicatos de esta familia defendieron la incorporación de nuestro país a la zona de desarrollo de Europa en aquellos casos de espaldas a este proceso. Simplemente creemos que existen alternativas diferentes.

De esta forma, pensamos que es posible reducir el coste de la protección por desempleo, no a través del recorte de las prestaciones, sino mediante la erradicación de la causa que lo produce: la gran tasa de paro y el elevado número de inactivos que nuestra actual legislación hace posible y que nuestro país necesita. La eliminación de la precarización del empleo permitiría mejorar la competitividad de la economía, imprescindible para converger con el conjunto de los países europeos.

OPINIÓN

Las mujeres, ante el "Decreto"

Para explicar lo que está sucediendo en nuestro país en los últimos meses hay una palabra que, así o de otra, aparece en todos los contextos, artículos de opinión, columnas, etc., y que está en la mente de todos/as: se el llamado "Decreto-Ley" que trata de la hecho a la acción pagadora del Estado, y que tiene que ser como el imprimedor de la política económica de este Gobierno que se denomina "socialista".

Para minimizar los resultados de este paro general, tanto Felipe González como el ministro Solchaga, e incluso el propio Alfonso Guerra en un programa de TV, continúan la representación

(Sigue en pag. 4)

SUMARIO

Opinión	2
Europa	3
Agosto 1992	4
Participación	7
Vida libre	8
Suavidades	9
Derecho	10
Salud	12
Integración	13
Partido y sociedad	13
Libro	16

Consecuentemente con lo anterior, CC.OO. considera un derecho incuestionable el de las mujeres a trabajar donde deseen, y por consiguiente, ha apoyado y apoya el ingreso de estas 14 mujeres en las minas de Hunosa, a la vez que saluda la conquista de estas compañeras, fruto del esfuerzo de muchos".

La SCM defiende contundentemente el derecho individual de las mujeres a cualquier empleo, desarrollando campañas para animar a las paradas a que se inscriban en el INEM, campañas de sensibilización para igualdad ante el empleo y

de exigencia de derogación de la normativa proteccionista, además de medidas de protección de la salud de las trabajadoras embarazadas en el ámbito laboral. Las trabajadoras finalizan la década movilizándose y participando activamente en el paro general de 24 horas del 14 de diciembre de 1988, contra los "contratos basura" para jóvenes y el Plan de Empleo Juvenil, principalmente.

Por sectores, adquieren especial visibilidad las trabajadoras del textil, con sus movilizaciones. Además, las trabajadoras del campo y del sector alimentario, las del servicio doméstico, ayuda a domicilio, artes gráficas o las trabajadoras del sector automovilístico son algunas de las protagonistas de la década.

En los noventa, las trabajadoras continúan apareciendo en las páginas de *Trabajadora* por la denuncia de casos de discriminación, fundamentalmente por despidos directos o encubiertos cuando ejercen el derecho a la maternidad, y también por hechos de acoso y discriminación salarial. Además, el retroceso social en las reformas laborales motiva las huelgas generales de media jornada el 28 de mayo de 1992 y de 24

horas el 27 de enero de 1994, con la consiguiente movilización y participación de trabajadoras y sindicalistas de CC.OO.

La progresiva incorporación de las mujeres al ámbito laboral deja ver la ausencia de igualdad de oportunidades. En diciembre de 1996 *Trabajadora* referencia un informe del CES sobre el trabajo a tiempo parcial en España y su repercusión en las mujeres; en él se señala que esta forma laboral está feminizada y se concentra en mujeres de más edad, casadas, con estudios primarios o medios; en las ramas de servicio doméstico, servicio a empresas o actividades culturales, recreativas o deportivas, hostelería o servicios personales, educación; y en las ocupaciones de personal de limpieza y servicios, trabajos agrícolas, profesoras, dependientas, servicios personales y servicios de restauración.

Una de las preocupaciones principales de las trabajadoras en la década actual tiene que ver con la precariedad de sus empleos. En 2002 *Trabajadora* titula gráficamente su informe *“Trabajos femeninos, trabajos precarios”*. En él diferentes trabajadoras y sindicalistas de CC.OO. exponen su percepción de las condiciones laborales que afectan mayoritariamente a las mujeres: *“la precariedad, la inseguridad, la discriminación, y la escasa gratificación en el trabajo... probablemente nuestra historia laboral será corta, en un sector productivo de mano de obra barata, con pequeñas o grandes discriminaciones en el salario y en la promoción profesional”*, y definen su segregación laboral: *“es casi una fotografía que permanece inalterable, la mujer trabajando como empleada de hogar, cuidando de los demás, educando a las criaturas, en una oficina, en un comercio, en el textil, en el calzado o en una conservera, y los hombres en la construcción, en la pesca, en el transporte de viajeros o mercancías, en una empresa industrial”*. El 20 de junio de 2002 tendrá lugar una huelga general contra las medidas gubernamentales que abarataban el despido y fomentaban la precariedad laboral, con la decidida y mayoritaria participación de las trabajadoras.

En junio de 2003 *Trabajadora* va a proporcionar una comparativa de la situación laboral de las *“empleadas y desempleadas”*, basándose en diversos informes sociolaborales sobre la situación de las mujeres en el 2002 elaborados por las organizaciones territoriales de CC.OO. en

Euskadi, Asturias, Extremadura, Navarra, Andalucía, Galicia y Cataluña. Esta situación no es uniforme y se perciben diferencias. Asturias, Extremadura y Andalucía tienen las tasas más bajas de actividad y ocupación femenina, y éstas dos últimas, además, las tasas más altas de paro de mujeres, duplicando la cifra nacional. Las CC.AA. que mejor panorama laboral presentan para las mujeres son Navarra y Euskadi, aunque la Navarra es la que mayor diferencial presenta con respecto al paro masculino (cuatro veces superior, debido a que los hombres alcanzan casi el pleno empleo). Galicia presenta el diferencial de ser la única comunidad en que el sector servicios ocupa a menos del 70% de las mujeres, y hay mayor presencia de éstas en la pesca y en la agricultura.

Trabajadoras de Actividades Diversas

EMPLEADAS DE HOGAR.— La preocupación por mejorar las condiciones laborales del colectivo de empleadas de hogar hasta lograr empleos con derechos laborales plenos, está presente en *Trabajadora* desde los inicios de la publicación.

En los años ochenta, *Trabajadora* informa de la entrada en vigor de la Ley 32/1984 que modifica varios artículos del Estatuto de los Trabajadores y que concede 12 meses al gobierno para la regular las relaciones laborales de carácter especial, entre las que se encuentra el sector de empleadas de hogar. En otro momento, se critica el aumento de la cuota para la Seguridad Social, que se sitúa en el 20% de la base mínima, sin que se aporte ninguna modificación de las prestaciones actuales. En 1985, informa de la aprobación del RD 1424/1985 de 1 de agosto que regula el servicio doméstico, dando cuenta de aspectos básicos y aspectos considerados inaceptables: eventualidad permanente, salario en especie, fijación de un descuento en el salario de hasta el 45% por manutención y alojamiento, establecimiento de un “tiempo de presencia” que no se abona como trabajo remunerado pero de estancia obligada para la trabajadora, etc. En mayo de 1988, desde *Trabajadora* se conoce el RD por el que se modifica el artículo 32 del Decreto del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Empleados de Hogar, modificando los porcentajes de la base reguladora; para acceder a la jubilación, tras haber cotizado 20 años a la S.S., ahora

cobrará el 70%, aunque aún así no llega a tener derecho a la pensión mínima.

En los noventa, se siguen reivindicando desde la revista los derechos laborales comunes para las empleadas de hogar. En los últimos dos años se han reactivado estas reclamaciones, recordando la situación de desigualdad de este colectivo respecto al resto de trabajadoras y trabajadores asalariados, en las condiciones salariales (jornada, descansos, salarios, despidos...), en las prestaciones y en la protección social (incapacidad temporal, desempleo, jubilación...), y el trato discriminatorio en el régimen de cotización.

CC.OO., que se ha significado a lo largo de su historia en la extensión de derechos laborales al conjunto de trabajadores y trabajadoras, propone que se derogue la normativa vigente para este colectivo y que se modifique la legislación de las relaciones laborales para que incluya y defina la nueva actividad, con el fin de equiparar en derechos laborales, asegurando igualmente sus derechos sindicales y de negociación colectiva. La propuesta de CC.OO. también incluye la regulación de este empleo a través de empresas públicas o de economía social.

Según informa el *Trabajadora* de junio de 2006, dentro del marco del Diálogo Social iniciado en noviembre de 2004, en la Mesa de la Seguridad Social se está atendiendo la demanda histórica de CC.OO. sobre las empleadas de hogar: su incorporación al Régimen General de la Seguridad Social, lo que podría fin al trato discriminatorio en la protección social que les viene afectando y que CC.OO. ha denunciado ininterrumpidamente. *“Esta reivindicación, insistentemente reclamada, se ha conseguido por el esfuerzo realizado desde las trabajadoras del sector y el sindicato”*. En los últimos años también, en el trabajo doméstico se manifiesta el predominio de mujeres inmigrantes, con la intensificación de las problemáticas.

LIMPIEZA.— Las trabajadoras del sector de contratas de Limpieza mantienen diversos conflictos laborales en los años ochenta, por sus condiciones de precariedad, como se publica en *Trabajadora*. En algunos casos, realizan su trabajo en las Administraciones Públicas y éstas permiten irregularidades como descubiertos en el pago a la Seguridad

Social, impago a las trabajadoras, etc. La revista también celebra los éxitos cuando se acuerda un convenio con mejoras que incluyen las reivindicaciones de las trabajadoras, que en ocasiones han tenido que recurrir a la huelga para lograr su negociación.

AYUDA A DOMICILIO.– Las trabajadoras de este sector han conocido diversas denominaciones y una situación general irregular, lo que se verifica con la lectura de los números de *Trabajadora*. En los años ochenta, dependían directamente de las Administraciones, pero en los noventa comienza un proceso de privatización que agravó la situación de precariedad y condiciones del colectivo, con inexistencia de convenio colectivo y un salario muy bajo, lo que se conoce por casos concretos denunciados en *Trabajadora* en 1988. Las entonces llamadas auxiliares de hogar, en principio personal laboral del INSERSO encargado de cuidar a domicilio a personas dependientes, crearon una sociedad laboral para seguir realizando esa tarea. O el de las auxiliares domiciliarias contratadas por la Diputación de Vizcaya, como se conoce por la revista en 1989, unas novecientas trabajadoras que no tienen convenio, ni vacaciones, ni Seguridad Social... En todas las ocasiones, CC.OO. defiende sus intereses hasta conseguir su integración en plantilla o el establecimiento de un marco legal que garantice sus derechos.

En los noventa, se logra un convenio para las auxiliares domiciliarias de Vizcaya, mediante una homologación con el convenio de la Administración local ARCEPAFE. Mientras, se produce el conflicto laboral de las auxiliares de ayuda a domicilio de Madrid, en 6 empresas que tienen convenios con el Ayuntamiento. Demandan mejoras salariales, jornada de 40 h e incremento en seguridad laboral. Será necesaria la huelga en el sector y la intermediación de la Inspección de Trabajo. Con posterioridad, una de las empresas despidió a 40 trabajadoras que siguieron la huelga, incumpliendo el compromiso acordado.

En el ámbito europeo también el Comité de Mujeres de la CES examina las condiciones del trabajo a domicilio y sabemos que se trata de un sector feminizado en un 80%. En 1994 *Trabajadora* dará cuenta de las resoluciones de la CES a favor de regular y reconocer el empleo de

mujeres y hombres en el cuidado de personas dependientes, en la ayuda a domicilio.

En la década actual, *Trabajadora* informa de la ayuda a domicilio como un sector nuevo, que ocupa cada vez a más trabajadoras debido al envejecimiento creciente de la población y a la creación de servicios de personas dependientes. En septiembre de 2005 *Trabajadora*, a través de las palabras de una representante sindical de CC.OO., va a dar a conocer la realidad de estas trabajadoras, sus principales problemas: la contratación a tiempo parcial, la temporalidad, la falta de implicación de las administraciones locales y autonómicas y la ausencia de mujeres en los puestos de responsabilidad de estas empresas.

SEGURIDAD PRIVADA.— Las trabajadoras de este subsector han tenido que vencer diferentes discriminaciones. *Trabajadora* informó en 1991 sobre una vigilante jurado, suspendida de empleo y sueldo, según la empresa por ir de paisano en funciones de vigilancia. La trabajadora, embarazada de 7 meses, había comunicado por carta la imposibilidad de abrocharse el cinturón y solicitado el cambio a un servicio en donde no se portase el arma reglamentaria.

Trabajadoras del Sector Agroalimentario

ALIMENTACIÓN.— En la década de los ochenta, las trabajadoras del sector, además de las duras condiciones laborales, viven a menudo despidos y discriminaciones salariales. En ocasiones, la demanda sindical de mejoras desemboca en conflicto laboral, como el de una galletera de Bilbao referido en *Trabajadora* en 1985: se ha producido pérdida de empleo fundamentalmente de mujeres y se constata una doble tabla salarial, para fabricación (hombres) y envasado (mujeres). El desacuerdo en la negociación del convenio y la previsión de traslado a otra localidad desembocan en una huelga y un encierro. Finalmente se logra la subida salarial y que el traslado se negocie.

En la década de los noventa, las trabajadoras de industrias alimentarias van a seguir denunciando algunos hechos de discriminación salarial y logrando en su caso sentencias condenatorias para las empresas; por ejemplo, en una empresa de alimentación infantil de Madrid demandada por la Federación de Alimentación de CC.OO., o en una empresa del

sector tomatero de Canarias condenada por discriminación laboral por razón de sexo. Además de la discriminación salarial encubierta en diferentes categorías para trabajos de igual valor (los trabajadores, "peones"; las trabajadoras, "empaquetadoras"), en esta empresa los trabajadores contaban con complemento e incentivos y una normativa interna que disponía que sólo los hombres tenían permiso para fumar, derecho a descanso para el bocadillo y a percibir las horas extras.

A veces la discriminación se da en la forma de contratación, como queda demostrado con sentencia condenatoria contra una empresa embotelladora en 1995: a 4 embotelladoras, las únicas mujeres de la empresa, les aplicaron una reducción de jornada del 50%, a pesar de que realizaban el mismo trabajo que los hombres.

CC.OO. denuncia en estos años las deficientes condiciones de trabajo que sufren las trabajadoras del sector, como recoge *Trabajadora*: en 1990, en una conservera de Toledo, con mayoría de mujeres, cada diez trabajadoras tienen que seleccionar, limpiar, aderezar y preparar 35.000 kilos de tomates; no hay vestuarios, ni baños, ni botiquín, sólo 2 WC para 600 personas; les han hecho firmar en blanco un contrato que aún no les han entregado; las batas y guantes corren a cargo de cada trabajadora... En 1992, en algunos almacenes de frutas y verduras de la comunidad valenciana, las trabajadoras trabajan sobre plataformas elevadas, con iluminación deficiente, de pie, sin desplazamientos, carecen de ropa adecuada y guantes de protección, además disponen de pocos vestuarios y mal dotados, están expuestas al frío, a las corrientes de aire, a ruidos de máquinas, en resumen, en condiciones que vulneran las leyes laborales y de higiene y seguridad en el trabajo. También las trabajadoras del sector de manipulado de fruta fresca y hortalizas de la región de Murcia denuncian en 1996 a través de *Trabajadora* sus duras condiciones de trabajo, con jornadas laborales que pueden llegar a las 100 horas.

Las trabajadoras de la empresa multinacional Ormis protagonizan una experiencia singular que *Trabajadora* relata en 1997. La empresa, dedicada a la producción de envases metálicos, cierra inesperadamente con el fin de concentrar la producción en su centro de Portugal. Su plantilla, formada mayoritariamente por mujeres de CC.OO., ha logrado mante-

ner abierta la empresa y conservar los puestos de trabajo mediante amplias y continuadas movilizaciones y la repercusión en los medios de comunicación. Las trabajadoras han constituido una sociedad anónima laboral y han conseguido que la empresa les ceda las instalaciones, les pague las indemnizaciones y la garantía de no competencia en los próximos diez años. Además, mantienen la cartera de clientes y el suministro de materias primas.

Una mención especial merece la historia laboral de las trabajadoras de la empresa Galletas Fontaneda, de Aguilar de Campoo. En 1995 se conoce a través de *Trabajadora* que el convenio colectivo de esta empresa discrimina a las mujeres, que tienen asignada una categoría específica con un salario inferior al de los hombres. Al año siguiente la empresa familiar es vendida a la multinacional Nabisco, que presenta en pocos meses un expediente de regulación de empleo que por el 51 por ciento tienen que abandonar forzosamente la empresa, de ellas, el 94% mujeres. En junio de 2002, *Trabajadora* vuelve a informar de las movilizaciones ante la amenaza de cierre del centro en Aguilar de Campoo. Afecta a 40 hombres y 172 mujeres, ellas con una media de edad de 38 años y décadas de antigüedad en la empresa.

En 2003, la repercusión de la catástrofe ecológica del *Prestige* en las trabajadoras gallegas del mar ha permitido conocer por las páginas de *Trabajadora* el agravamiento de su situación. En Galicia hay una fuerte presencia de mujeres en actividades económicas relacionadas con la mar, aunque trabajando en categorías inferiores o de forma temporal o de manera desregularizada. Se trata de mariscadoras, vendedoras en mercados, reparadoras de redes, conserveras. El impacto causado por la marea negra del *Prestige* ha supuesto un retroceso en el avance de estas trabajadoras, que en los últimos tiempos habían conseguido ser socias de cofradías, tener representación o darse de alta en el Régimen Especial del Mar. La desregulación de su situación les ha impedido o dificultado el acceso a las ayudas institucionales.

La industria de conservas y semiconservas de pescado, tradicional en Galicia y Cantabria, es también un sector mayoritariamente femenino. *Trabajadora* informará en 2005 que los cambios que se están produciendo con la externalización de actividades y la instalación de empresas en

América Latina conllevan efectos negativos en el empleo de las trabajadoras del sector. En lugar de ser fijas discontinuas tienen la consideración de eventuales, lo que les perjudica en sus prestaciones por despido y en el acceso a una jubilación contributiva de la Seguridad Social. La Federación Agroalimentaria de CC.OO. ha propuesto a la Administración un plan de ayudas, que contempla entre otras medidas el reconocimiento de la condición de fijas discontinuas para las que hayan realizado al menos tres campañas, el establecimiento de un plan asistencial de prejubilación a partir de 52 años; primas individuales para las trabajadoras con más de 5 años de antigüedad que hayan agotado la prestación contributiva y otras primas para quienes se reciclen profesionalmente en actividades fuera del sector, en proyectos individuales o colectivos.

TRABAJADORAS DEL CAMPO.— Las trabajadoras del campo denuncian su situación en los años ochenta a través de *Trabajadora*, exponiendo su condición de mano de obra agraria invisibilizada y no remunerada, y manifestando que sobre ellas recae además el trabajo doméstico. En algunos casos en que son propietarias de la tierra y jefas de explotación, no aparecen en el Censo Agrario. Desde *Trabajadora* se reivindica para estas trabajadoras “*los mismos derechos que para los hombres; exigimos iguales requisitos para ser dadas de alta en la Seguridad Social*”.

Las condiciones de las trabajadoras de productos del campo también suelen ser extremadamente duras y van a aparecer reveladas en la revista, que en 1985 da a conocer la situación de las limpiadoras de la uva en una comarca alicantina: un jornal inferior al salario mínimo, pago fija de la hora —sea festiva, nocturna o diurna—, condiciones pésimas de seguridad e higiene... Tras varios años de protesta las trabajadoras han conseguido aumentar el precio de la hora, el pago de atrasos y la creación de una comisión para discutir otras mejoras.

En 1989 las delegadas de CC.OO. en el sector de las flores, en Gran Canarias, denuncian las condiciones de trabajo y discriminaciones en el trato: deben coger flores y pétalos del suelo agachándose y no con escoba, tienen restringidos determinados puestos, reservados a hombres, como chóferes o encargados, sus salarios son inferiores, realizan fumigaciones y cargan macetas incluso estando embarazadas. Los hombres aún con la misma categoría, no plantan, no riegan y no fumigan, en la

mayoría de los casos su actividad se limita a conducir furgonetas por las fincas de la empresa.

Las deficientes condiciones continúan en la década actual, según explica a través de *Trabajadora* en septiembre de 2002 una trabajadora del campo y presidenta del comité de empresa de Canarias que ha trabajado en invernaderos de los sectores del tomate y de las flores. En muchas empresas no se respetan los derechos sindicales, se ofertan empleos, generalmente precarios, dirigidos a mujeres en exclusiva, etc.

Trabajadoras de Comercio, Hostelería y Turismo

HOSTELERÍA.— Las trabajadoras del sector van a aparecer en *Trabajadora* dando a conocer sus peticiones en salud laboral, o revelando algunos casos de agresiones, discriminaciones en el trato... CC.OO. de Menorca denuncia ante inspección de trabajo a una cadena hotelera, en cuyos hoteles la empresa se hace cargo de la limpieza de ropa y habitaciones del personal masculino y no del femenino.

COMERCIO.— En los ochenta y noventa se conocen casos de despidos por embarazo o maternidad, declarados nulos, como en un comercio de calzado en Palencia, o por discriminación salarial, como en unos grandes almacenes de Córdoba. Las dificultades de las cajeras de una empresa de grandes almacenes de Palma de Mallorca para acudir al baño motiva una denuncia de CC.OO. ante la inspección de trabajo, en 1991. En 1995, CC.OO. lleva ante inspección de trabajo a una empresa de Cáceres que contrataba a mujeres para que hicieran de maniqués humanos: las trabajadoras debían permanecer inmóviles durante largas horas, bajo potentes focos, en un escaparate.

En 2002, una reponedora en unos grandes almacenes explica su realidad laboral desde las páginas de *Trabajadora*: *"hay una gran rotación en los contratos de obra o servicio y eventual por circunstancias de la producción. El contrato más utilizado es el de tiempo parcial. Se usa, sobre todo, en el sector de cajas, donde además impera la flexibilidad"*. Habla también de los salarios bajos, de la dureza de las condiciones laborales, de las repercusiones en la salud (lesiones musculares, etc.)... La empresa dispone de total flexibilidad de los horarios de las trabajadoras, que los conocen sólo con un mes de antelación.

TURISMO.— Nuevamente las trabajadoras dan a conocer situaciones que revelan algún tipo de discriminación laboral. En los años noventa se conoce que una agencia de viajes española emplea como método de despido indirecto la movilidad geográfica para trabajadoras casadas, con hijos/as menores y muy antiguas en la empresa.

Trabajadoras en el sector de Comunicación y Transporte

TRANSPORTE.— Algunas compañías de vuelo toleran diversas situaciones discriminatorias para las mujeres todavía en los años ochenta. Auxiliares de vuelo de una compañía aérea española denuncian por anticonstitucional el derecho a la jubilación anticipada para mayores de 35 años, aunque la sentencia del Tribunal Central de Trabajo falla en contra porque *“se entiende que la mujer, por sus condiciones físicas, aconseja y hasta impone, en el ejercicio de las funciones de auxiliar de vuelo, una presencia atractiva que normalmente demanda el personal receptor de estos servicios, y por tanto, unas peculiaridades que no son exigibles al hombre”*. Otra compañía aérea emplea a mujeres para la realización de trabajos en aeropuertos y oficinas sin contrato ni salario, a cambio de billetes gratuitos en la red estatal; normalmente se prefieren mujeres casadas para este trabajo. CC.OO. denuncia esta situación de trabajo sumergido, con pago en especie. Mientras, las primeras mujeres se incorporan en trabajos tradicionalmente masculinos en estos sectores.

Trabajadora va a proporcionar noticias de las reuniones de la Comisión de la Mujer Ferroviaria en las que se tratan temas referentes a los derechos de las trabajadoras embarazadas, a las reingresadas, cuestiones relativas a las prendas y equipos de protección, la publicidad de la empresa con imagen degradante para las mujeres, medicina preventiva, guarderías y vestuarios... Aunque con resultados escasos, continúan las conversaciones con la dirección. En los noventa, se producen los primeros resultados en cuestiones como ingresos, contrataciones temporales y reemplazos, formación continua, uniformes y prendas de seguridad, reconocimiento oncológico-ginecológico y la creación de una Comisión para la Igualdad.

COMUNICACIÓN.— Por discriminar a una trabajadora en el acceso al empleo es denunciada la compañía Telefónica en 1986: es rechazada

para el puesto de economista por el examen médico debido a que le faltan dos kilos. El caso pone de manifiesto cómo los requisitos de talla, peso y otros sólo responden a pautas masculinas. En 1990, se consigue, tras diez años de lucha, la readmisión de las llamadas “excedentes forzosas en Telefónica”, legalmente expulsadas de su puesto de trabajo en 1961 por una legislación que “liberaba” a las mujeres casadas del trabajo en el taller y la fábrica.

Las trabajadoras van a verse afectadas por las reconversiones industriales y los expedientes de crisis derivados, de diferentes formas. El caso de Telettra España, empresa dedicada a fabricar equipos de telecomunicación, muestra una de las formas. En 1992 *Trabajadora* reflexiona acerca de las causas por las que las mujeres han aceptado en mayor medida que los hombres las bajas incentivadas en la empresa citada. En la mayoría de los casos, lo eligen mujeres que trabajan en las categorías de personal obrero y administrativo, tienen 36 años o más, un salario más bien bajo, están casadas y con hijos/as.

En el sector de Artes Gráficas las trabajadoras han conocido una especial discriminación a partir de su agrupación en categorías específicas, como los llamados oficios complementarios, antes denominados femeninos; en el trabajo de manipulación o el “escogido”, las trabajadoras tienen unas puntuaciones mínimas que hacen que una oficiala de primera cobre menos que un aprendiz de cuarto año o el personal eventual de almacén. Las trabajadoras de “escogido” de una de estas empresas lo denuncian laboral y socialmente en 1990, comienzan a manifestarse con huelga de menos rendimiento y movilizaciones. Finalmente, la empresa negocia una puntuación equivalente a oficiala de segunda de encuadernación, quedando anulados los oficios complementarios.

Las actrices de doblaje también exponen sus dificultades desde *Trabajadora*. Además, la revista informa que las mujeres son minoría en las distintas profesiones vinculadas a los medios de comunicación; según un estudio de la Asociación Española de Mujeres Profesionales de los Medios de Comunicación de 1995, las mujeres representan el 43% del total de periodistas de prensa, radio y televisión de 71 países.

Trabajadoras en el Sector de Construcción, Madera y Afines

CONSTRUCCIÓN.– La escasa presencia de trabajadoras en este sector favorece la permanencia de actitudes discriminatorias que son denunciadas en *Trabajadora* en los años ochenta. En palabras de una peona de la construcción: *“desde que estoy en la obra no sólo he tenido que demostrar que tengo el derecho y capacidad de estar donde estoy, sino que he tenido que enfrentarme con las actitudes machistas, muchas veces disfrazadas de proteccionismo, tanto en el terreno laboral como personal”*. Se sigue dificultando el acceso de las trabajadoras a la construcción, como queda expuesto en Gijón en 1985 cuando varias mujeres aprueban las pruebas para plazas de peón del puerto de Gijón y son derivadas al servicio de limpieza.

MADERA.– En el sector de ebanistería y carpintería de Murcia, la SM han logrado un excelente convenio regional con importantes mejoras para las trabajadoras después de un largo período de lucha sindical, aparece en *Trabajadora* en 1988. Aunque se trata de un sector masculinizado, cuenta con muchas mujeres en el subsector de tapicería. Las trabajadoras y las representantes de CC.OO. han elaborado una plataforma reivindicativa; se rechazan algunos puntos y comienzan las movilizaciones: huelga laboral, encierro en el ayuntamiento, huelga general en la localidad... Han sido 31 días en huelga y 16 de encierro, pero al final han tenido éxito, y además las trabajadoras se han socializado en las diversas formas de la lucha sindical: *“las mujeres hemos demostrado estar a la altura de las circunstancias: en la mesa de negociaciones y en los piquetes desde las 6 de la mañana, todos los días”*.

Trabajadoras de la Enseñanza

Las trabajadoras de la enseñanza, un sector muy feminizado, han aparecido en las páginas de *Trabajadora* con numerosas noticias sobre la importancia de la coeducación, o con revisiones críticas a las reformas legislativas, y en menos ocasiones han protagonizado informaciones sobre conflictividad laboral. A comienzos de los noventa, se dará a conocer desde *Trabajadora* una encuesta sobre las condiciones del trabajo docente y la percepción subjetiva de discriminación en materia de género; las profesoras no se perciben discriminadas. Los noventa cono-

cen también casos de discriminación: en 1992, una profesora de un centro religioso de Puerto de Santa María (Cádiz), es despedida por ser madre soltera. Mientras, en 1996, el trabajo de las sindicalistas de la Federación Estatal de enseñanza de CC.OO. fructifica: las profesoras interinas podrán ejercer también su derecho a licencia por maternidad.

La década actual también presenta casos de discriminación en trabajadoras del sector. En 2001, la revista refiere una serie de despidos encubiertos (no renovación) de diversas profesoras de religión católica por parte de diferentes Obispos: por casarse con un divorciado, por no ir a misa y tomar copas, por conducta pecaminosa al vivir con su pareja sin estar casada, o por haber sido concejala de Izquierda Unida.

En 2004, *Trabajadora* se hace eco de un informe que repasa, una década después de otro informe similar, la percepción sobre posibles discriminaciones de género en las condiciones laborales del profesorado. Los resultados son concluyentes: hay más mujeres en los sectores menos remunerados y con una jornada laboral más prolongada; se constata una mayor presencia de mujeres en la enseñanza privada que en la pública; más en infantil y primaria que en bachillerato; el porcentaje de interinas casi duplica al de varones. Sin embargo, el profesorado femenino no se percibe especialmente discriminado.

Trabajadoras en Textil, Piel, Químicas y Afines

TEXTIL.– Sector muy feminizado que se movilizó en los años ochenta, ante la reducción de empleo que afectó especialmente a las mujeres, con despidos, planes de reconversión, expedientes de crisis o cierres en varias empresas del sector, como Lois o Induyco, o algunas textiles de Burgos, Madrid, León y otras provincias. Las trabajadoras se movilizan porque suelen ser las primeras afectadas de la plantilla y se resisten a perder el empleo.

También se conocen diversas sentencias condenatorias por discriminación a empresas del sector, por despido de trabajadoras embarazadas o tras incorporarse después de una excedencia por maternidad, o por discriminación de trato, como en el caso de una empresa en la que los trabajadores pueden salir fuera del recinto durante el tiempo del

bocadillo mientras que a las trabajadoras se les prohíbe expresamente hacerlo.

Este contexto laboral será objeto, en el 2002, de una investigación conocida también por las páginas de *Trabajadora*: “*El trabajo de las mujeres en el textil madrileño. Racionalización industrial y experiencias de género 1959-1986*”, analiza los procesos de trabajo y las condiciones laborales, la remuneración (casi siempre “a destajo”), la carrera laboral de las mujeres, en relación con sus compañeros, la conflictividad laboral en esos años...

En los noventa, se produce el conflicto en la textil Rok por discriminación salarial a las trabajadoras, al negarles los pluses que perciben los hombres. Ante la negativa de la empresa a la equiparación, comienzan las movilizaciones que se mantendrán durante un mes: paros parciales, encierros, huelgas de hambre, ocupación de oficinas... Finalmente, la empresa acepta que en tres años se regularicen las diferencias. Años después, presentará una regulación de empleo, afectando principalmente a un gran número de trabajadoras. También habrá movilizaciones ante las malas condiciones de trabajo en una empresa de confección de ropa vaquera de Alcalá de Henares que cuenta con una mayoría de mujeres en la plantilla.

En junio de 1992, *Trabajadora* informa de la gran alarma social producida tras la muerte de dos trabajadoras de la empresa Ardystil de Cocentaina (Alicante) mientras otras cinco permanecen gravemente enfermas de “*neumonía intercostial difusa*”. Se trata de una enfermedad pulmonar producida por la inhalación de productos tóxicos –vapores emanados de los productos químicos utilizados para estampar telas a pistola– sin ninguna protección. CC.OO. denuncia que pese al cierre cautelar de la empresa decretado por la Dirección General de Trabajo, la actividad continúa en fechas posteriores. En noviembre son ya seis las muertes: cinco trabajadoras de Ardystil y un trabajador de Aeromán y cerca de 50 afectadas/os. El “síndrome Ardystil”, que tomó el nombre de la empresa en que se dieron los primeros casos pero que se extendió a seis empresas de aerografía textil, queda en la memoria colectiva como una de las peores enfermedades laborales que ha causado la negligencia empresarial.

CALZADO.— En los ochenta, *Trabajadora* da a conocer alguna sentencia contra la discriminación salarial de las trabajadoras del sector, como la del Tribunal Central de Trabajo contra la discriminación salarial de las trabajadoras en el convenio del calzado. También dará a conocer la equiparación salarial para las trabajadoras de una empresa gallega de curtidos, tras pactar en convenio un incremento salarial compensatorio. En 2001, la revista presentó un estudio sobre la presencia de mujeres en la industria valenciana del calzado, encargado por CC.OO. del País Valenciá, que refleja la presencia de mujeres en la industria sumergida en el sector valenciano del calzado.

QUÍMICAS.— Los ochenta comienzan con la lucha contra la discriminación a las mujeres en el acceso al empleo. Tras la denuncia de la SM de CC.OO. de Murcia, se anula una convocatoria de exámenes para ayudante de laboratorio de una empresa de Cartagena que impedía presentarse a una mujer. Igualmente, esta SM revela despidos de mujeres en el laboratorio de Sanidad Animal, dependiente de la Consejería de Agricultura, Ganadería y Pesca de Murcia, para contratar hombres. También en los noventa se conocerán algunos casos de discriminación salarial y de categorías en una empresa del sector químico de Zaragoza, en una empresa de perfumes, etc.

Los esfuerzos de las trabajadoras de los sectores industriales de textil, confección, químicas y afines han ido dirigidos a *“asegurar la correcta valoración de las actividades profesionales tradicionalmente desempeñadas por mujeres y la incorporación de éstas a las actividades y funciones en donde su presencia es todavía nula o muy reducida”*, explica desde *Trabajadora* una delegada sindical de CC.OO. en Repsol YPF. Recientemente, en marzo de 2006, desde las páginas de la revista se ha dado a conocer la puesta en marcha de un plan de igualdad en el grupo Repsol YPF.

Trabajadoras en Minería y Metalurgia

MINERÍA.— Los años ochenta están protagonizados en este sector por la lucha de las trabajadoras que, habiendo superado las pruebas de Hunosa para el trabajo en el interior de las minas en 1984, no son llamadas para incorporarse al trabajo, mientras que hombres con una puntuación inferior ya se han incorporado. Una comisión de las ayudantes

mineras junto con la SCM de CC.OO. se reunirá con el Defensor del Pueblo, con el ministro de Trabajo y con el Presidente de gobierno. En noviembre de 1986, la dirección de Hunosa decide destinar a las solicitantes al trabajo en el exterior de las minas. Ante el recurso de una de las ayudantes mineras a las que se deniega el ingreso en el interior, una sentencia del Tribunal Constitucional de 1993 resuelve que las mujeres pueden trabajar en el interior de la mina.

METALURGIA.— en los ochenta se conocerán diversos casos de discriminación de las trabajadoras, en el acceso al empleo, por despido a causa de su maternidad o por discriminación salarial, en empresas siderometalúrgicas de Barcelona o de Burgos.

En el ámbito de la industria del automóvil, resultará ejemplar la lucha de las trabajadoras de Jaeger Ibérica, empresa del grupo multinacional Fiat-Matra, situada en Barberá del Vallés (Barcelona), la mitad de cuya plantilla son mujeres. Afiliadas y representantes de CC.OO. luchan activamente por sus derechos, que incluyen una demanda para acabar con la discriminación salarial encubierta en un “plus de asiduidad” que en el caso de los hombres multiplica por cuatro al de las trabajadoras. Tras la sentencia favorable a la igualdad de trato se condena a la empresa a indemnizar a las trabajadoras y a acabar con la discriminación. Las movilizaciones continuarán, porque la empresa se niega a hacer efectivas las sentencias de Magistratura y del Tribunal Central de Trabajo. Tendrán que recurrir a huelgas intermitentes y a una huelga indefinida. Finalmente, desde un editorial de *Trabajadora* se celebrará el triunfo de la razón de las trabajadoras.

En 1995, la revista reseña un seminario europeo dedicado a las mujeres en el sector de componentes de automoción, organizado por la CES/FEM. El empleo femenino en este sector es muy elevado, siendo muchas las empresas donde las mujeres son mayoría en las plantillas. Pero las trabajadoras se encuentran ubicadas en los niveles más bajos del sistema de clasificación profesional; muchas, empleadas con fórmulas precarias; el trabajo a turnos está muy extendido, etc.

En los últimos años el sector automovilístico ha ido incorporando trabajadoras en la producción de vehículos, en tareas directas de montaje; por ejemplo, en 1997, las empresas Santana y Seat. En el caso de Fasa-

Renault, ha sido necesaria una sentencia del Tribunal Constitucional contra la discriminación a las mujeres.

Trabajadoras de la Sanidad

Las trabajadoras de Sanidad saltan a las páginas de *Trabajadora* en los años ochenta por casos individuales pero significativos: condenas al Insalud por despidos nulos de trabajadoras expulsadas de su puesto de trabajo a causa de su maternidad o algunos casos de agresiones sexuales en el centro de trabajo.

También es emblemática la sentencia del Tribunal Constitucional en 1991, ante el recurso de 173 trabajadoras de la limpieza del Hospital Gregorio Marañón (Madrid), en la que se expone: *“la existencia de categorías laborales específicamente femeninas y peor pagadas que las similares desempeñadas por hombres es inconstitucional, ya que atenta contra el derecho de la mujer a no ser discriminada por razón de su sexo”*. A partir de esta sentencia se incorpora la normativa comunitaria en relación a la igualdad salarial por trabajos de igual valor.

Trabajadoras de Servicios Financieros y Administrativos

En la década de los ochenta CC.OO. denunció a una compañía aseguradora porque ésta, en cumplimiento de las directrices de una empresa, realizaba sistemáticamente a las trabajadoras de esta empresa analíticas de embarazo, sin conocimiento ni consentimiento de las trabajadoras, con el objetivo de no contratar a las embarazadas.

En los noventa, tras la denuncia de CC.OO. una banca catalana tuvo una sentencia por discriminación de sexo en la promoción laboral; quedó demostrado que de los años 1986 a 1998 había promocionado a un porcentaje muy pequeño de mujeres respecto a los hombres.

Recientemente, distintos bancos y Cajas de Ahorro del Estado español han aprobado Acuerdos y Planes de Igualdad.

Trabajadoras de Administraciones Públicas

Las trabajadoras de estos ámbitos van apareciendo en las páginas de *Trabajadora* en la década de los ochenta vinculadas a las problemáticas más recurrentes. Se conocen algunos casos de discriminación directa en el acceso en ayuntamientos u otras administraciones locales, en ocasiones con motivo de conciertos con el INEM, que convocan plazas que

excluyen directamente a las mujeres. Estos casos son denunciados por las afectadas y por sindicalistas de CC.OO., que protagonizan acciones de protesta y movilizaciones, como los del Ayuntamiento de Totana (Murcia), o la exclusión de mujeres para las oposiciones a la guardia urbana de Manresa, o la no admisión de mujeres para plazas de peón de albañil en Paterna.... Todavía en la década siguiente se producen hechos similares: a comienzos de 1990 unas cuarenta mujeres de El Bonillo se encerraron en dependencias municipales para pedir acceso a los contratos suscritos entre el INEM y las corporaciones locales: a los hombres se les garantizan contratos de al menos 3 meses y a las mujeres no.

Son años en que las demandas de las trabajadoras de las Administraciones Públicas se concentran también en denunciar casos de hostigamiento sexual (acoso) y en introducir mediante la negociación colectiva medidas para proteger el derecho a la maternidad (conciliación). Por ejemplo, el trabajo de la SM de CC.OO. de Toledo fructifica en unos logros introducidos en el convenio para el personal del Ayuntamiento de Bargas (Toledo) firmado en 1988: se concede permiso remunerado para la asistencia pre-parto y no se considerarán absentismo los permisos motivados por visitas médicas durante la gestación, lo que se hace extensivo para la utilización de técnicas de fecundación asistida.

En los noventa, las trabajadoras continúan sorteando este tipo de discriminación de trato en algunos ayuntamientos y corporaciones; es el caso de las ocho mujeres del Ayuntamiento de Mieres contratadas en 1993 para el servicio de limpieza viaria y posteriormente despedidas, por falta de fuerza física, según un técnico municipal. El Ayuntamiento de Sevilla discriminaba a la mujeres en la adjudicación de trabajo dentro de la categoría de peones, año tras año las mujeres pedían traslados que no fueran servicio de limpieza, pero sin lograrlo; tras la intervención en 1996 de CC.OO. y la resonancia pública, el Ayuntamiento ha negociado con dos trabajadoras denunciantes. Por su parte, CC.OO. de El Ferrol denuncia que las mujeres de algunas Administraciones (Correos, Armada, conserjes de Administraciones) tienen que llevar obligatoriamente faldas.

CAPÍTULO 6.

Trabajadora* en imágenes. Representaciones iconográficas en la revista *Trabajadora

CARMEN BRIZ HERNÁNDEZ

6.1. DE LA I A LA III ÉPOCA (DE 1984 A 2000)

La revista *Trabajadora* pasa por tres épocas diferentes entre los años 1984 y 2000. Cada una de estas nuevas épocas se inicia con un cambio de cabecera y de diseño en el interior. La III época se inicia con un cambio de formato de la publicación, que pasa de ser de 21x31cm a 24x34cm.

Las portadas de la I época se caracterizan por abrir con la cabecera (Secretaría de la Mujer. C.S. de CC.OO., nº 1. Octubre 1984. 10 pesetas), una fotografía y el *Editorial*. El *Editorial* bajo el título genérico de *Opinión* se repite en todos los números, excepto en el número 16 (septiembre de 1998) que se corresponde con la transición a la II época de la revista. La cabecera se presenta en blanco, encerrada en cuadro magenta y no varía hasta el número de transición hacia la II época (número 16, septiembre de 1988). En este momento la cabecera pasa a ser de color violeta y desaparece el recuadro magenta.

La I época se extiende a lo largo de catorce años e incluye del número 1 (octubre de 1984) hasta el número 16 (septiembre de 1998). Los primeros números constan de 4 páginas y los elementos gráficos tienen gran relevancia, existe un empeño por incorporarlos con el fin de agilizar el texto y animar a la lectura de noticias y reportajes. Mujeres trabajando, organizándose, luchando por defender sus empleos y exigiendo trabajo para las desempleadas ocupan la mayoría de representaciones gráficas. El número 3 (marzo de 1985) ya consta del doble de páginas,

8, pero dependiendo del momento pueden volver a ser 4. La mayoría de las imágenes que se incluyen tanto en las portadas como en el interior son fotografías, que aparecen siempre en blanco y negro, en ocasiones se encuentra algún otro material gráfico como carteles editados por Comisiones Obreras o por organizaciones feministas, gráficos que aportan mayor información a los artículos e incluso tiras de humor.

Las portadas correspondientes a la II época, que se extiende a lo largo de 4 años, comprenden del número 1 (diciembre de 1988) al número 19 (noviembre de 1992) y se caracterizan porque la cabecera adquiere un efecto más liviano, el magenta cambia por el color violeta y ya no comprenden las páginas de opinión sino al menos tres artículos que arrancan y que pueden terminar de leerse en el interior de *Trabajadora*. El dibujo de línea adquiere protagonismo en el interior frente a la imagen en fotografía. En ciertos números esto se hace especialmente notable, por ejemplo en el nº 9 de la II época (correspondiente a enero de 1991). La calidad que soportan los dibujos es mucho mayor. En este momento comienzan a usarse pinturas alegóricas de mujeres en sus diferentes vertientes (maternidad, cuidado de personas dependientes, trabajadoras...). La sección *Opinión*, ahora en la segunda página, suele llevar una imagen propia acompañándole, aunque no de actualidad. Comienza a percibirse un empeño por utilizar fotografías, pinturas o esculturas que representan mujeres, aunque siguen sin citarse las autorías de las mismas.

Las portadas de la III época, que comprenden 7 años (desde febrero de 1993 hasta noviembre de 2000 con el número 38), se caracterizan por utilizar un solo elemento gráfico acompañado de los titulares más destacados y un pequeño comentario sobre determinados temas actuales. En un primer momento, las representaciones suelen ser en su mayoría fotográficas, realizadas en blanco y negro, y recogen retratos de niñas, jóvenes, adultas y también mayores. No figura ni en la portada ni en el interior la autoría de las imágenes, muchas de ellas son fotografías originales que permanecen en el archivo de la revista, pero que no han sido catalogadas en cuanto a la autoría se refiere.

En un segundo momento, las portadas cambian para pasar a recoger detalles de obras de arte de pintores y pintoras consagrados (Tamara de Lempicka, por ejemplo), al mismo tiempo se citan las autorías en todos

los números en la página 2. El color, ausente hasta ahora, se echa en falta en este instante. La cuatricromía habría ayudado a darle mayor calidad a la publicación. Hay incluso una 'carta a la directora' en estos primeros números que lo solicita de forma expresa. El número 11 de la III época (febrero de 1995) incluye un fragmento de *El nacimiento de Venus*, de Botticelli. El número 12 (abril de 1995) abre con un detalle del *Retrato de Madame M.*, de Tamara de Lempicka. Y en la página 2 se hace una referencia a la autora: "Más conocida como baronesa Kuffner, desarrollará su obra, mezcla de cubismo y neoclasicismo, durante los años 20 y 30, permaneciendo injustamente en el olvido hasta 1977". En el *staff* de *Trabajadora* se contempla también por primera vez la autoría de la portada. A este modelo, de citar las autorías y destacarlo en las primeras páginas, se le da continuidad en la IV época de la revista, con dos diferencias: la autoría de las imágenes a partir de 2001 pertenece en su mayoría a artistas femeninas y se relata la vida profesional de cada una de ellas. Asimismo la mayoría de autoras se está intentando labrar un futuro profesional. La apuesta por las creadoras actuales es la diferencia.

En el número 13 de la III época (julio de 1995) figura un detalle de *La voz del mal*, del cartelista Georges de Eure (1869-1928): "En esta obra une el decorativismo y el contenido literario en una mujer que escucha una voz supuestamente perversa, mientras observa imágenes lascivas". Un detalle del rostro del cuadro *Mujer con sombrero blanco* (1921) de Pablo Picasso y un comentario: "Al igual que en el célebre cuadro *El abrazo*, de su época azul, los colores utilizados son los de la bandera francesa. El rostro recuerda vagamente al de su mujer Olga", es el protagonista del número 14 (octubre de 1995). Johannes Vermeer y un detalle de su famoso cuadro *La joven de la perla* abren el número 15 (diciembre de 1995): "La mirada de la joven, dirigida al espectador, es el motivo principal de este cuadro en el que se ha evitado cualquier detalle trivial. Destaca la composición por su absoluta sencillez". El número 16 (febrero de 1996) pertenece a Matisse: "*La argelina*, 1909 (detalle en portada). El pintor visitó África para percibir la intensa luz de un sol meridional que no permite matices ni veladuras. Crea grandes zonas de color puro y a través de sus relaciones halla un nuevo lenguaje pictórico". El número 17 (mayo de 1996) muestra un detalle de *La maja desnuda* (1803-1806) de Goya, un homenaje al pintor con motivo

del 250 aniversario de su nacimiento. Un detalle del cuadro de Goya *La lechera de Burdeos* (1827) ocupa la portada del número 18 (junio de 1996): “Fue una de las últimas obras que pintó el artista, fallecería al año siguiente, en 1828. La suelta pincelada anticipa en casi medio siglo el advenimiento de la pintura impresionista”.

Un fragmento de *Las damas en azul*, del Palacio griego Knossos es la imagen elegida para la portada del número 19 (octubre de 1996). Un homenaje a las cretenses que vivieron en una sociedad en cierto sentido ‘igualitaria’ con respecto a los hombres. El número 20 (diciembre de 1996) opta por recuadrar las imágenes de la portada, sobre fondo negro, de tal modo que los titulares queden fuera de la caja y el dibujo limpio. Toulouse-Lautrec y su *Marcelle* (1894) se adueñan de este número, la elección de la portada tiene que ver con la exposición *Toulouse-Lautrec, de Albi y otras colecciones* que durante este periodo (de diciembre a febrero) se puede visitar en la Fundación Juan March de Madrid: “Una espléndida muestra del pintor que supo captar como nadie la humanidad dentro de la sordidez de los burdeles de París de finales de siglo”. La pintora Tamara de Lempicka protagoniza de nuevo una portada, esta vez con su famoso autorretrato conduciendo un Bugatti verde, en el número 21 (febrero de 1997): “Este autorretrato fue considerado como un símbolo de la emancipación de la mujer, una mujer al volante de un automóvil, algo revolucionario para la época. Ante nuestros ojos, la imagen de una mujer independiente, de una mujer libre”. Como anécdota, y a pesar de tratarse de su autorretrato más afamado, Tamara de Lempicka jamás tuvo un Bugatti verde sino un Renault de color amarillo chillón. El pintor Anselmo Miguel Nieto retrató a muchas mujeres, la portada del número 22 (mayo de 1997) recoge el que realizó de *Laura San Telmo* en 1934. Mateo Inurria (1869-1924) fue conocido como el escultor del desnudo femenino. La portada del número 23 (julio de 1997) recoge su trabajo *Voluptuosidad*.

El número 24 (octubre de 1997) recoge cuatro ilustraciones correspondientes a la exposición *La Eva Moderna, ilustración gráfica española 1914-1935*, que tuvo lugar en ese momento en Madrid. Son cuatro dibujos que representan mujeres de los años veinte y treinta, de aquellas que trataron de romper con las barreras morales y sociales y se acercaron a otros modelos femeninos, muy alejados de los papeles tradicionales

TRABAJADORA EN IMÁGENES. REPRESENTACIONES ICONOGRÁFICAS EN LA REVISTA TRABAJADORA



aceptados por la sociedad. Fernand Léger y su pintura *Desnudo con fondo rojo* ocupan la portada del número 25 (diciembre de 1997) en la que representa a una mujer ensimismada peinándose. El número 26 (marzo de 1998) recoge la escultura de Mariano Benlliure homenajean-do a la bailarina francesa Cléo de Mérade, probablemente uno de los más hermosos retratos que de ella se hicieron. El cuadro *Desnudo de pie*, realizado en 1912, por el pintor alemán Macke, ocupa la portada del número 27 (mayo de 1998). Matisse (1869-1954) y su *Femme* ocu-pan la portada del número 28 (julio de 1998) de la publicación. Sobre fondo magenta se recuadra una composición fotográfica de David Seidner titulada *Guitare*, en el número 29 (octubre de 1998). A diferen-cia de portadas anteriores, desaparece la descripción o detalles sobre la creación seleccionada.

El número 30, también recuadrado sobre magenta y con cabecera en negro, reproduce una obra de Richard Lindner, *Hello* (1966), en la con-traportada acompaña un pequeño artículo sobre la exposición retros-pectiva que ofrece en Madrid la Fundación Juan March. La portada del número 31 (febrero de 1999) recoge el cuadro de la pintora Olga Sacharoff titulada *Busto femenino*. Ella junto con María Blanchard, Maruja Mallo, Ángeles Santos, Norah Borges y Remedios Varo son las protagonistas de la exposición *Fuera de orden. Mujeres de la vanguardia española* organizada en esos momentos por la Fundación Mapfre Vida en Madrid. El número 32 (abril de 1999) reproduce una fotografía del surrealista estadounidense Man Ray. Aunque en el interior de la revista no se nombra la autoría. *Las hermanas Ribas* (1913), de Joaquín Sunyer, una de las figuras relevantes del *noucentisme* catalán, ocupa la portada del número 33 (julio de 1999). El número 34 (octubre de 1999) celebra los 15 años de *Trabajadora* y reproduce cuatro de las portadas editadas desde el comienzo de su andadura.

En febrero de 2000 se publica el número 35 que reproduce el cuadro *Retrato*, de Edmond Jean Amand. Un dibujo de Forges invita a lectores y lectoras a acudir al 7º Congreso de Comisiones Obreras en el número 36 (abril de 2000). El número 37 (julio de 2000) contiene cuatro foto-grafías de trabajadoras, dos de ellas en una cadena de producción, otra en una fábrica de tabacos y una cuarta, retratada por Sebastiaö Salgado, en India. En noviembre de 2000, el número 38, incluye una fotografía

de una de las niñas que acudieron a la Marcha Mundial de Mujeres celebrada en el año 2000.

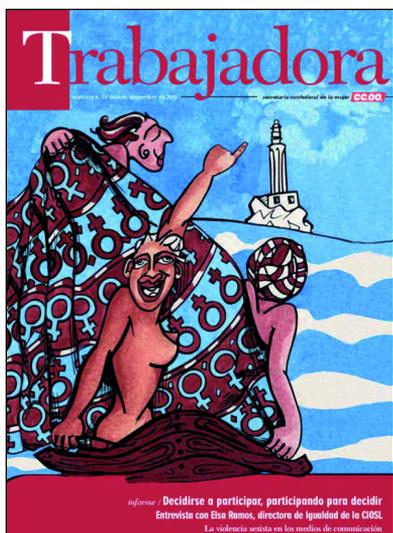
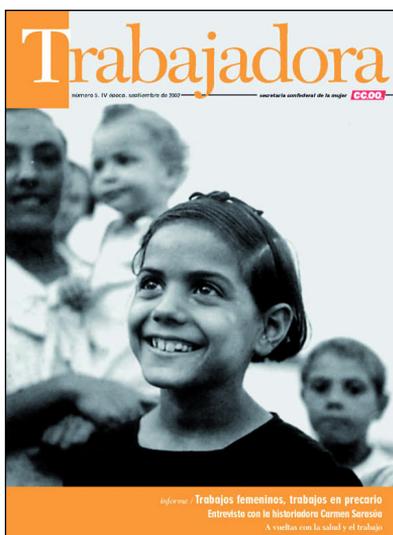
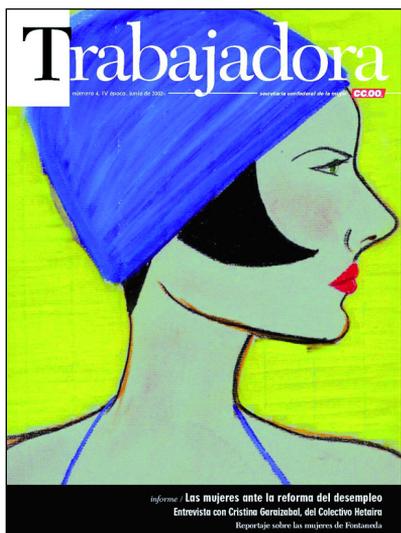
6.2. IV ÉPOCA, DEL NÚMERO 1 AL NÚMERO 20 (DE SEPTIEMBRE DE 2001 HASTA JUNIO DE 2006)

6.2.1. LA TRANSICIÓN A LA IV ÉPOCA

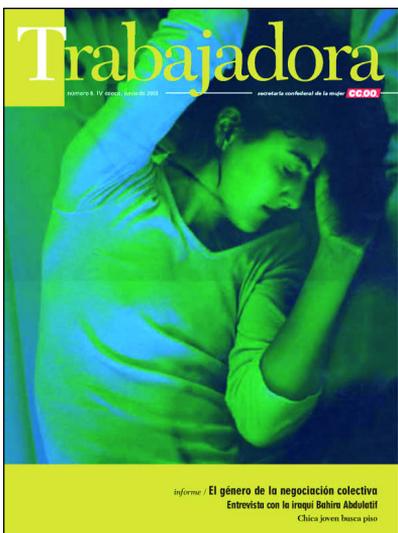
Los números 39 (III época, febrero de 2001) y 40 (III época, mayo de 2001) son una transición hacia la IV época de la publicación, un momento que permite incorporar, aparte de cambios en el contenido y en las secciones, un formato tal vez más cómodo y manejable para su lectura y posterior almacenamiento y consulta. La llegada de la cuatricromía a la revista y el abandono del bitono, sustentado en el color magenta, es determinante en el cambio.

En el número 39 se emplea para la portada el cartel destinado para el 8 de Marzo de 2001, Día Internacional de la Mujer. Se trata de un encargo que se le hace a la pintora Julia Vivar. El color magenta sigue siendo el bitono empleado para la edición de *Trabajadora*. El formato se corresponde con el de la III época. Aparecen en el *staff*, al mismo nivel que las escritas, las colaboraciones gráficas, en este número se publican fotografías de Rita Moreno, María Cánovas, Manuela Olmedo (fotógrafa del Departamento Confederal de Comunicación), Manuel Blázquez (*free lance* y colaborador habitual) y de la fotógrafa profesional Paca Arceo. Todas las imágenes aún aparecen en blanco y negro. Se utilizan en este número fotografías de archivo, poco actuales, intemporales e incluso se repiten determinadas imágenes del muy usado Forges. En la sección *Entrevista*, ésta vez a la escritora Laura Freixas, se utiliza el material promocional de su último libro y de la campaña que inicia la editorial Destino. Se publican fotografías actuales de las jornadas feministas que tuvieron lugar en Córdoba en diciembre de 2000 bajo el título *Feminismo.es y será*. También aparece alguna campaña, en concreto la de *Rompe la precariedad* puesta en marcha por la Secretaría de Juventud y otra puesta en marcha por Mujeres Jóvenes *El amor no es la hostia*. Se inicia una nueva sección *Ciberfeministas* que recoge la presencia de mujeres en Internet a través de páginas *web* de interés. Se

TRABAJADORA. TRES DÉCADAS DE ACCIÓN SINDICAL POR LA IGUALDAD DE GÉNERO (1977-2007)



TRABAJADORA EN IMÁGENES. REPRESENTACIONES ICONOGRÁFICAS EN LA REVISTA TRABAJADORA



asume la @ como símbolo distintivo para esta sección, que continúa en la actualidad. *CC.OO., un sindicato de hombres y mujeres* es otra de las nuevas secciones, una de sus características es la inclusión de una fotografía de la persona a quien se entrevista o que escribe sobre el tema con la peculiaridad de que suelen seleccionarse fotos en donde interlocutores e interlocutoras aparecen relajados, a ser posible fuera de despachos o de intervenciones públicas, con la intencionalidad de producir un mayor acercamiento a quienes les lean. Este criterio se extiende a todas las personas entrevistadas en la publicación, bien sea en modo breve para el informe o bien para la entrevista principal (páginas 10, 11 y 12 de *Trabajadora*). Todas ellas son retratadas buscando complicidad, cercanía.

A partir del número 40 (III época, mayo de 2001), comienza a anunciarse la página *web* confederal y la posibilidad de acceder a la revista a través suyo. El uso de Internet y la difusión de *Trabajadora* por este medio (ejemplares en archivos informáticos pdf que pueden enviarse por correo electrónico) junto con la edición en formato papel se irán retroalimentando mutuamente. Las fotografías en este número son de: Manuela Olmedo, Colectivo de Mujeres Urbanistas (que ceden imágenes para acompañar a la entrevista con esta asociación) y Fran Lorente (fotógrafo de la Unión Sindical de Madrid Región). Se consolida (en la página 3) y se le da importancia a las portadas a través de una pequeña explicación sobre qué significa cada una de ellas. En este número se trata de explicar que: "La imagen de portada fue utilizada en el año 1988 para la confección de un cartel, editado por la SCM, con motivo de la celebración del 1º de Mayo". En relación al número anterior, el resto de páginas tratan de incluir imágenes claras y dibujos de línea (muy acorde con el bitono de la revista y que da mejor calidad que la fotografía en blanco y negro, que aparece en exceso tramada por el tipo de papel utilizado en la tirada), el tamaño de las fotos aumenta, se busca la imagen informativa combinada con la atemporal y dibujos que se encuentran en el archivo (por ejemplo con los dibujos de Carmen Sáez).

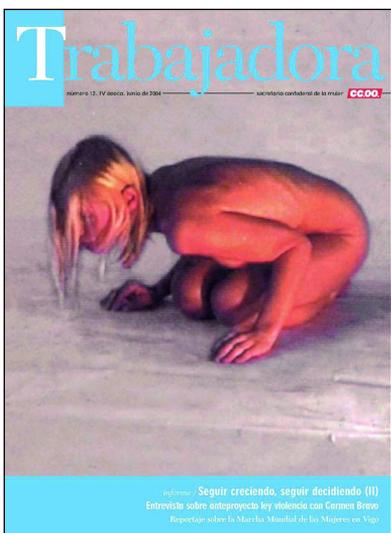
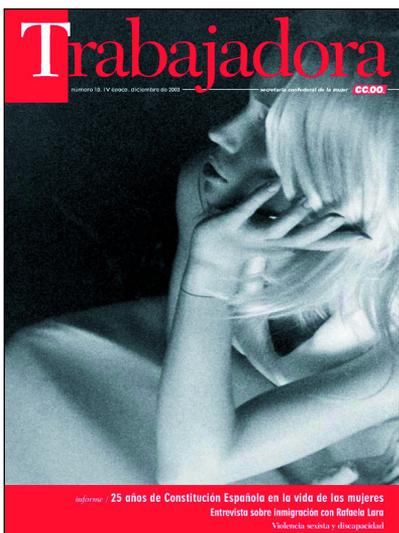
Durante este tiempo el material gráfico va acompañado de un pie de foto descriptivo cuando es necesario, se anuncia la autoría de las fotos y, siempre que se puede, el año y lugar de realización. Es importante también porque supone el reconocimiento al trabajo de fotógrafas, pin-

toras, escultoras y artistas multimedia. Cuando no ha ocurrido así ha sido debido a que no se conocían estos datos. Se usan asimismo imágenes actuales, por ejemplo de Fran Lorente para acompañar el reportaje de las mujeres de Sintel en lucha. Es importante, a partir de este número, explicar a colaboradoras y colaboradores de informaciones o reportajes que el tamaño de los textos debe dejar espacio suficiente para informar a través del material gráfico y conseguir una publicación descargada, descansada, relajada de leer, agradable y, si es posible, alcanzar mayor calidad... El equilibrio entre texto y fotografía consigue hacer un conjunto visual menos pesado, que invita a la lectura, apoyándose en lo visual. Las imágenes no sólo ilustran el texto también lo enriquecen. La variedad, tanto en técnicas (pintura, dibujo en línea, fotografía, composiciones mixtas) como en estilos y contenidos, se tiene también en cuenta a la hora de seleccionar el material gráfico. Los colores de las imágenes definen el color de los titulares, sumarios y ladillos en las páginas en que van incluidas. Por otro lado se mantienen casi todas las secciones (aunque *a posteriori* haya algún cambio de nombre), se cuenta con las mismas personas para las colaboraciones, se parte del material gráfico ya existente y se intenta respetar la imagen única en portada como seña de identidad de *Trabajadora*, una imagen que por lo general escapa de la actualidad, es atemporal, aunque a veces se busque la coincidencia, por ejemplo se busca una artista gallega tras la tragedia del Prestige (Uqui Cebra en el número 7, marzo de 2003). Incorporar nuevos elementos, probar con otros, mantener los mejores ya existentes y hacer de *Trabajadora* una publicación viva es la filosofía con la que se incluyen los cambios.

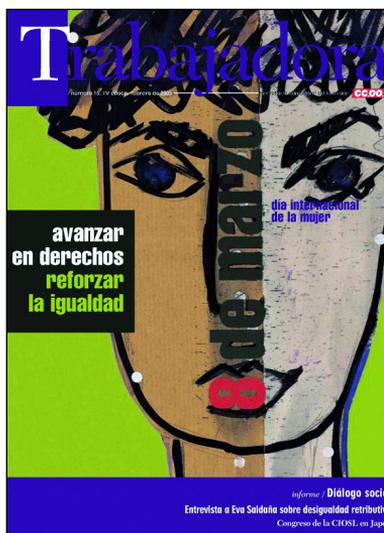
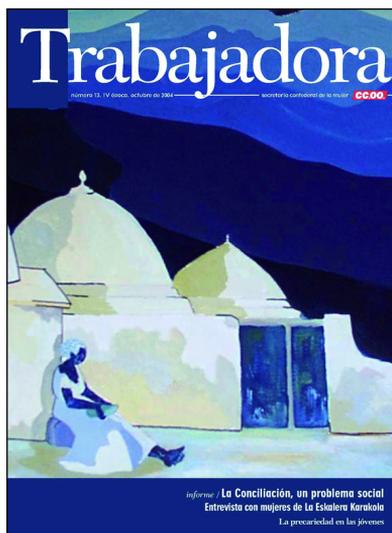
6.2.2. IV ÉPOCA

La labor de búsqueda de imágenes se convierte en una tarea específica. Se rastrea a través de exposiciones, catálogos, bibliotecas, librerías, contactos personales, correo electrónico e Internet. Los contactos con las creadoras jóvenes son fundamentales y acaban retroalimentándose. Los elementos gráficos que se tienen en cuenta y que adquieren mayor protagonismo son aquellos que se incluyen en: Portada y contraportada; *Editorial* (página 4) y portada del *Informe* (página 15). A continuación se

TRABAJADORA. TRES DÉCADAS DE ACCIÓN SINDICAL POR LA IGUALDAD DE GÉNERO (1977-2007)



TRABAJADORA EN IMÁGENES. REPRESENTACIONES ICONOGRÁFICAS EN LA REVISTA TRABAJADORA



analizan ciertos aspectos formalmente y se desglosa el contenido de las portadas de esta IV época.

Por otro lado y en relación a la vinculación con Internet, se consolida ya el anuncio siguiente: "Puedes consultar los diferentes números de la revista *Trabajadora* e información sobre la Secretaría Confederal de la Mujer de CC.OO. en <http://www.ccoo.es/cscceo/>" que aunque puede ir variando en el tiempo trata de apoyarse en la posibilidad del uso de las herramientas informáticas hasta la aparición del próximo número. Revista y página *web* se refuerzan de manera mutua.

6.2.3. ANÁLISIS FORMAL Y DE CONTENIDO DE PORTADAS Y CONTRAPORTADAS

La portada y la contraportada vienen a consolidar el trabajo gráfico, combinando artistas reconocidas dentro del mundo del arte (dibujo, pintura, escultura, fotografía) con la muestra de obras de jóvenes creadoras a las que se pretende dar un 'impulso' y 'presentar' ante quienes reciben la publicación. Aún así, se presentan varias excepciones la portada del pintor Murillo que sirve para hablar de transgresión, de juego de miradas y de homenaje a las 'ventaneras' de Carmen Martín Gaité (mujeres con ansias de libertad, con ansias de traspasar el umbral del hogar, lugar 'por excelencia' para ellas). Hay otra portada, la del número 5 (septiembre de 2002), que se detiene en los reportajes de la fotógrafa Kati Horna, fallecida en México en el año 2000, y que viene a ser un homenaje a las mujeres que vivieron la Guerra Civil española y a las primeras reporteras profesionales en zonas de conflictos bélicos. Es el caso de Gerda Taro o de Kati Horna que se trasladaron a este país y desarrollaron con sus reportajes fotográficos un interesante papel como guardianas de la Historia. En el número se incluían varios artículos en relación a ellas y dedicarles la portada era una forma de darles el protagonismo que merecían. En otros momentos las portadas y contraportadas atienden a las necesidades de presentar campañas (8 de Marzo, Día Internacional de la Mujer, campañas de afiliación...) vinculadas a las tareas de la SCM. En todas ellas portada y contraportada conforman un conjunto, se deciden las imágenes atendiendo a diferentes criterios, que pueden combinarse (en ocasiones se trata de trabajos muy diferen-

tes –apuesta por el contraste –en otras forman parte de una serie –apuesta por la continuidad–. La búsqueda de variedad de técnicas artísticas y de estilos ha sido otra constante, combinar la fotografía en color con la fotografía en blanco y negro, con el montaje, con el fotomontaje, con las técnicas mixtas, con la pintura, el dibujo...

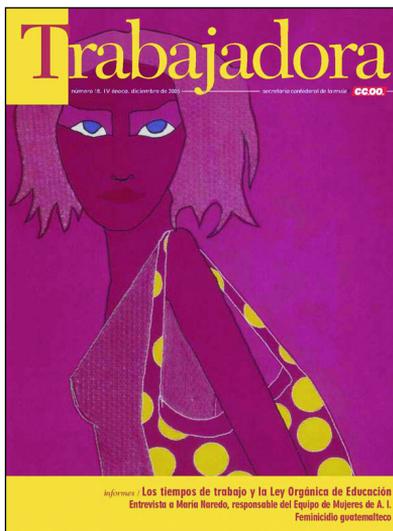
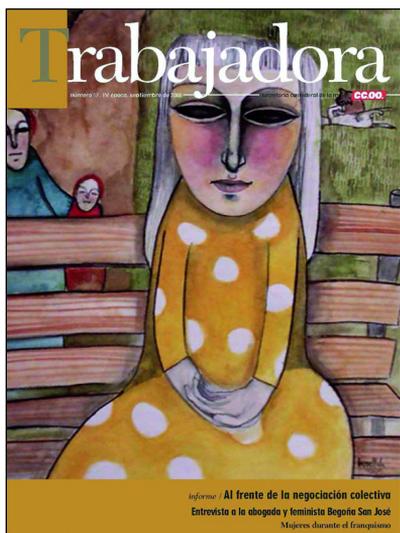
Durante todo este tiempo se valora el contacto con las autoras como otra de las posibilidades de hacer crecer la publicación: el respeto por sus producciones, el contacto permanente y el trabajo consensuado de diseño final. Facilitar un contacto entre quienes leen la revista y las autoras se presenta como elemento de compensación ante la imposibilidad de asumir el costo económico que supondría remunerar su obra. Lo habitual suele ser incluir un pequeño apunte curricular de las autoras y facilitar un contacto, por lo general un correo electrónico o su dirección de página *web*.

La elección del color principal de la cabecera se decide también en esta fase. Se busca la variedad, el contraste, la no reiteración de colores, el uso de colores menos planos, más sofisticados y la combinación en ocasiones del blanco y negro para modificar la cabecera y facilitar un diseño limpio y atractivo.

Las jóvenes, las inmigrantes, las que protestan, las de otros países, las trabajadoras, las que reflexionan, las que sueñan, las que ríen, las que dudan, las que piensan... todas están en las páginas de *Trabajadora*, interpellando desde las portadas y contraportadas. Lo clásico se mezcla con lo atrevido, con temas inéditos que de algún modo abren nuevos caminos para la reflexión, para la reivindicación. El sentido del humor, tan difícil de conseguir, se intenta que esté presente, al igual que se intenta que las representaciones sobre la masculinidad no se diluyan, que aparezcan también representadas en relación a la igualdad en el mercado laboral, en la vida cotidiana...

Número 1, IV época, septiembre de 2001. El cambio fundamental a partir de esta fecha viene de la mano de la inclusión de la cuatricromía y por tanto poder prescindir del blanco y negro o el magenta como colores base. Esto hace que se pueda hacer uso de un mayor número de imágenes, tanto propias como cedidas. En el propio número se anuncia: bajo el titular *Feminista y sindical*: "En octubre del año 1984 salía a la

TRABAJADORA. TRES DÉCADAS DE ACCIÓN SINDICAL POR LA IGUALDAD DE GÉNERO (1977-2007)



calle el primer número de la revista *Trabajadora*. En febrero de 1989 comienza una segunda época para la revista y en 1993 la tercera. Hoy tienes entre tus manos un nuevo formato. Se corresponde con el número 1 de la IV época de *Trabajadora*. El diseño cambia, pero la idea original permanece. Nació feminista y sindical y así lo es en la actualidad. La ilusión de quienes han dirigido, realizado y colaborado en alguna ocasión con *Trabajadora* continúa. Desde aquí animamos a todas las personas que nos leáis a que nos hagáis llegar vuestras aportaciones, comentarios, opiniones y colaboraciones porque, como en todos los medios, lo importante sigue estando fuera de la redacción, al otro lado”.

Bajo las indicaciones de la SCM, el diseño y la fotomecánica corren a cargo de la empresa IO Centro de Diseño y Animática (<http://www.iocen.com>) (actualmente llamada IO Sistemas de Comunicación) y la impresión a Altamira (en la actualidad corre a cargo de Mateu Press, S.A).

La importancia de contar con autoras en las portadas y contraportadas emerge con fuerza ya en este primer número y se consolidará a partir del siguiente. En estos dos números editados en el año 2001, Isabel Muñoz y Paloma Mirasierras son las protagonistas. En el número 1 aparecen dos fotografías (en portada y contraportada respectivamente) de la serie africana *Masai* de Isabel Muñoz, uno de los nombres representativos de la fotografía nacional, quien además es la protagonista de la entrevista de ese número. Quien desee conocer más sobre ella puede encontrar información en su página web: <http://www.isabelmunoz.com>. A partir de aquí surge la necesidad de la búsqueda de mujeres que ya han encontrado un hueco en la Historia del Arte o que están comenzando a publicar o exponer, las edades de quienes han cedido sus creaciones oscilan entre los 25 y los 55 años, mezclando a aquellas que aún permanecen en el anonimato (la revista apuesta por las jóvenes) junto al buen hacer de reconocidas artistas españolas. En el número 2 (noviembre de 2001): “Paloma Mirasierras, de 36 años, es licenciada en la Facultad de Bellas Artes por la Universidad Complutense de Madrid y técnica superior en Artes Aplicadas del Metal, pero si le preguntas cuando comenzó a pintar o esculpir te contestará que desde que nació, porque todo su aprendizaje ha venido de la mano de su padre y maestro. Paloma Mirasierras (palomavolando@terra.es) ha participado en múlti-

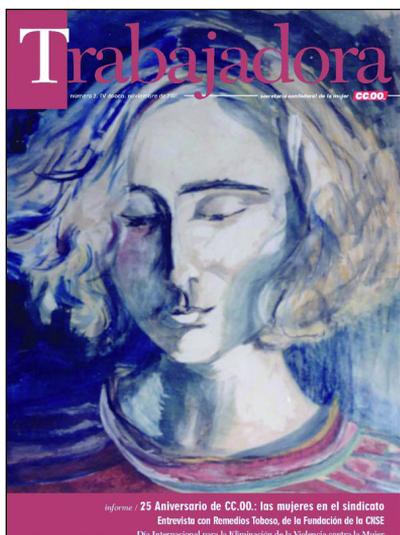
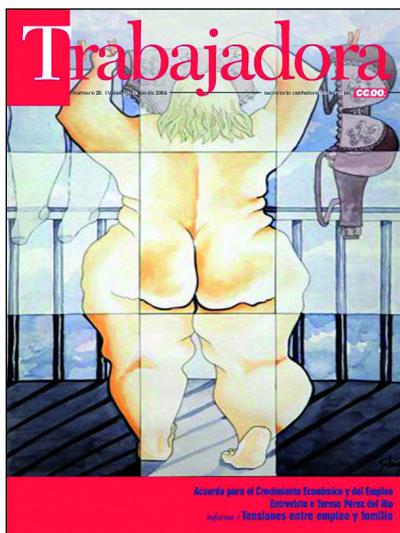
ples exposiciones colectivas e individuales, la última de ellas una retrospectiva en la Sala Pinocchio de Madrid". Esta pintora presenta en portada el retrato de su hermana *Laura* (1994) en óleo, carbón y tiza/tabla (65x70cm); y en contraportada: *Remembranzas del medievo* (1995) en óleo y pan de oro y plata/lienzo (100x81cm).

Las portadas del año 2002 se corresponden con trabajos de Murillo, Coqué, Kati Horna y Clara Echaren. En el número 3 (febrero de 2002) se vuelve a un clásico, es la única portada con autoría masculina: "Bartolomé Esteban Murillo pintó el cuadro *Dos mujeres en una ventana* entre los años 1655 y 1660, cuando tenía aproximadamente 40 años. Se trata de la representación de una ventana y de dos figuras femeninas dibujadas a escala natural. Las dos mujeres transgredían claramente los límites del recato de su siglo. Hace poco el óleo visitó el Museo Nacional del Prado de Madrid en la exposición titulada *Niños de Murillo*. En la actualidad, puede visitarse en su lugar habitual: la National Gallery of Art, en Washington (Estados Unidos). Se selecciona para la portada un fragmento de la chica joven que surca el mundo sonriendo y que bien podría ser una chica de este siglo XXI que prefiere la transgresión frente a la sumisión". En el número 4 (junio de 2002): "Coqué es María José Azcona. Hace 26 años nació en Zaragoza, estudió Publicidad y Relaciones Públicas en Pamplona y reside actualmente en Valencia. Y dice –aunque casi no podemos creerla– que nunca tuvo especiales dotes para el dibujo: 'Lo veía como algo mágico e imposible. Hasta que, gracias al presente de un genial rey mago, descubrí el 6 de enero de 2001 la magia del dibujo. No fue una convicción total, pero sí un primer e importante paso. Desde entonces no lo he dejado'. Coqué trabaja diferentes técnicas aunque prefiere las cretas de colores, el carbón y el collage. Recientemente realizó su primera exposición en Madrid. A quienes les haya tocado con su magia, pueden contactar con ella a través del siguiente correo electrónico: coqueazcona@hotmail.com. En portada, su dibujo: *Nadadora* (2001), cretas de colores y carbón (30x40 centímetros). En contraportada: *Mimesa* (2002), cretas de colores y carbón (15x20 centímetros)". El compromiso con las autoras se consolida, a partir de este número comienza a aparecer la forma de ponerse en contacto con ellas a través de un correo electrónico, un teléfono móvil o una página web. El número 5 (septiembre de 2002) mira hacia uno de los reportajes y la entrevista a la historiadora

Carmen Sarasúa donde la Guerra Civil española tiene su protagonismo, por eso se eligen las fotografías de Kati Horna, ya fallecida, pero a quien no se trata con la misma reverencia que a Capa, por ejemplo y otros fotógrafos de su generación, a pesar de sus valiosos reportajes: “Kati Horna (Hungría, 1912 - México, 2000), junto con Gerda Taro, fue una de las fotógrafas extranjeras que vivió con su cámara la Guerra Civil española. A diferencia de otros colegas de profesión, no trabajó para grandes publicaciones ni para ninguna agencia, ni pretendió nunca ‘vender su obra’. Así se limitó a vivir, sin más, mezclada entre la población civil, las consecuencias de una guerra cruel. Son características de ella las series de fotos de mujeres con sus hijos e hijas y las fotos de campesinas. Kati Horna nunca se consideró a sí misma como una ‘reportera de guerra’, sino únicamente como una artista que fotografió sin ninguna idea premeditada, sin pensar en lo que se publicaría o no, con absoluta libertad. Con la derrota, parte de su trabajo se perdió y se dispersó, pero ella abandonó nuestro país en 1939 llevando consigo una pequeña caja de hojalata y una selección de negativos”. En el número 6 (diciembre de 2002) publica: “Clara Echarren nacida en Francia, de Madrid también. Desde su adolescencia en Bretaña, dio muestras evidentes de su talento: ganó un par de premios en su Escuela de Oficios Artísticos ya en París, afianzó el trazo que exige la estampación textil. En Madrid participa en exposiciones colectivas y realiza diversos trabajos de ambientación, decoración y diseño de vestuario. Si te gustó su obra y deseas contactar con ella puedes hacerlo a través del siguiente e-mail: clara_echarren@yahoo.es”.

En 2003 las artistas son Uqui Cebra, María Luján, Miriam Cameros y Amelia Mondéjar. El número 7 (marzo de 2003) piensa en Galicia para reforzar un reportaje sobre las mariscadoras gallegas y el desastre del *Prestige*. “Uqui Cebra, además de gallega, es ilustradora y diseñadora gráfica y trabaja para instituciones, asociaciones y empresas. Ilustró el libro infantil *Glups!!* (de Edicións Xerais), y es colaboradora de la revista feminista gallega *Andaina*. Dice de sí misma: ‘Doy toda la guerra que puedo y me dejan’. Ha participado en diversas exposiciones individuales y colectivas. Actualmente en Zaragoza dentro de la exposición colectiva de diseñadores-artistas titulada *arte=diseño=arte*, junto a Maeda, Why not Associates, David Carson; y, prepara para el 8 de Marzo el proyecto teórico visual *Corpos de produccion*, un encuentro-seminario entre artistas,

TRABAJADORA. TRES DÉCADAS DE ACCIÓN SINDICAL POR LA IGUALDAD DE GÉNERO (1977-2007)



filósofas, teóricas de arte y viandantes que lanza miradas críticas y feministas a los anuncios publicitarios de las calles de Santiago. Si te gustó su obra y deseas contactar con ella puedes hacerlo a través de su página web: <http://www.uquicebra.com>. En contraportada parte del proyecto *Efecto retardado* (2003)". El número 8 (junio de 2003) busca de nuevo la imagen fotográfica, para ir combinando con los dibujos en línea. "María Luján tiene 26 años y, con toda probabilidad, cuando leas estas líneas ya será licenciada en Bellas Artes por la Universidad Complutense de Madrid. Tras de sí, años de estudio en técnicas de grabado y varias exposiciones en diferentes puntos del Estado español. María Luján crea su obra a partir de sí misma: 'Utilizo mi imagen como herramienta de reflexión artística. Me autorretrato a través de los vientres de las mujeres de mi familia, sus cicatrices. Utilizo el arte como espejo de mí misma y cambio de lenguaje artístico según lo necesito'. El vídeo, la fotografía, el grabado, la pintura o la escultura se entremezclan en sus trabajos. Si deseas contactar con ella puedes hacerlo a través de su correo electrónico: maruicaluj@yahoo.es." El número 9 (octubre de 2003) apuesta por otra chica con un estilo muy diferente del utilizado hasta ahora. Tiene buena acogida entre la gente joven vinculada al sindicato: "Miriam Cameros nació en Pamplona hace 25 años y es licenciada en Bellas Artes pero sobre todo tiene mucha experiencia en imagen, animación e ilustración creadas a partir de herramientas gráficas digitales. Actualmente compagina su labor como profesora del Instituto Europeo de Design con su trabajo de ilustradora en el periódico feminista *Andra*. Además pertenece al grupo de performance Post-op. Entre sus últimos trabajos artísticos destacan el proyecto de una obra pública en el parque municipal de Carcastillo (Navarra) y el de una instalación en el Centre de Cultura Contemporània de Barcelona (CCCB) dentro del proyecto *Masculinidades*. Si te gustó su trabajo y deseas contactar con ella puedes hacerlo a través de su correo electrónico: tekiero_notekiero@yahoo.es". En el número 10 (diciembre de 2003) la fotógrafa elegida es Amelia Mondéjar: "Nació en Madrid en 1956. Es filóloga de formación, enfermera de profesión y fotógrafa por pasión. Actualmente finaliza sus estudios de Técnico Superior de Imagen y tiene a su espalda muchas horas de experimentación en el laboratorio, con soportes de todo tipo y técnicas diferentes. Sobre la obra que nos presenta dice: 'Como sacadas de una pérdida infancia, estas muñecas nos miran desde los escaparates y curiosean la libertad de esas calles que

nunca pisarán. Su paraíso de consumo y sus tallas imposibles son el falso espejo que nos devuelve una imagen desvaída de nosotras mismas'. Si te gustó su trabajo y deseas contactar con ella puedes hacerlo a través de su correo electrónico: amelia_mondejar@terra.es".

En diciembre de 2003 se edita un calendario de 2004 que abre con el cuadro *Trabajadora* (1933), de Kasimir Malevich para su inicio y que utiliza como soporte las primeras 10 portadas y contraportadas de esta IV época de la revista, lo que ayuda a consolidar la nueva cabecera y el nuevo diseño. Se publican, acompañando a las mismas, frases de interés escritas por Juana Doña, Isabel Muñoz, Elsa Ramos, Rita Moreno, Carmen Sarasúa, Rosa Regàs, Anna Solà, Rafaela Lara, Adela Cortina, Bahira Abdulatif, María Jesús Vilches, y Remedios Toboso. El calendario señala los días de lucha internacionales en relación a las mujeres y se publicita la dirección de la *web* confederal y en particular el apartado relacionado con la SCM. Este espacio en Internet se va convirtiendo poco a poco en un lugar de búsqueda de información digitalizada de actividades, notas de prensa, exposiciones fotográficas o de carteles, documentos (tales como investigaciones, encuentros y jornadas, materiales para la negociación de convenios colectivos, recopilaciones bibliográficas y legislativas, materiales formativos y de sensibilización, informes sociolaborales), otras publicaciones de Comisiones Obreras con contenidos de interés para las trabajadoras, afiliadas y delegadas, legislación que afecta en especial a las mujeres y enlaces con otras páginas de Internet pertenecientes a organizaciones con quienes la SCM mantiene relaciones cordiales.

El año 2004 tiene como protagonistas a las desempleadas, a Paloma Navares y Ángeles Garrido y a la afiliación femenina. El número 11 (abril de 2004) se centra en la exposición *Invisibles*, organizada por



Comisiones Obreras: “La emblemática fotografía de autor desconocido, que insiste en denunciar el paro femenino, forma parte del archivo fotográfico de la revista *Trabajadora* y se ha podido ver en más de una ocasión publicada en sus páginas porque por desgracia el problema del paro en las mujeres sigue estando en vigencia. Esta imagen y la de la contraportada podrán verse tanto en la exposición como en el catálogo *¿Invisibles?, mujeres, trabajo y sindicalismo en España (1939-2000)* de la que se informa más detalladamente en este número. En contraportada aparece la fotografía *Aguadoras* (Cáceres, 1950) perteneciente a la colección particular de Lucía Bonilla”. El número 12 (junio de 2004) tiene la suerte de poder contar con la autorización de la artista con proyección internacional Paloma Navares, quien cede con generosidad imágenes de su vídeo-digital *Flores sobre el océano*. Junto con Isabel Muñoz, Paloma Navares es una de las firmas de prestigio. Un año antes, en el número 7 (marzo de 2003), Enrique Arce, historiador del arte y documentalista en la SCM, escribía una reseña sobre una de sus últimas exposiciones en la Fundación Telefónica de Madrid bajo el título *(Al) filo*. Esto facilitó que se le invitase a participar en la publicación. Colaborar con ella para el ajuste de su vídeo-digital al formato de portada y contraportada fue muy sencillo y agradable: “Paloma Navares es una referencia obligada si se quiere entender el arte contemporáneo español (y europeo). Esta artista multidisciplinar –con innumerables exposiciones tanto en Europa, como en Latinoamérica y Estados Unidos– es capaz de materializar visualmente las transferencias entre la visión interior y la visión exterior; de adentrarnos en territorios sensitivos donde se produce la sustitución de la realidad física por el mundo de la mente. El espacio y el tiempo del sueño, la memoria, el deseo, la imaginación, las obsesiones, las dudas y los miedos; la recreación del instante y el recuerdo; la simulación del proceso de un pensamiento creador; la conciencia del tiempo forzado en su ralentización, su repetición cíclica, su negación. Arte personal que exige valentía de su creadora y de los espectadores; sin olvidar su profunda carga poética. Si te gustó, puedes visitarla en: <http://www.navares.com>”. Se intenta interesar con esta fórmula a otras pintoras, escultoras, dibujantes, fotógrafas o artistas multimedia para que participen en las portadas, a pesar de que no se trata de colaboraciones remuneradas económicamente. En el número 13 (octubre de 2004): “Ángeles Garrido nació hace 31 años en Palencia aunque ha vivido en muchos sitios diferentes. Estudió en

la Escuela de Arte y actualmente se especializa en mural para aprender a pintar al fresco, a realizar vidrieras... Los acrílicos de la portada y contraportada pertenecen a la exposición que realizó en marzo de 2004 en el espacio de mujeres Entredós de Madrid. Antes había expuesto en una galería de arte de Marrakech (Marruecos). Se considera más 'artesana' que 'artista' y trabaja con todo tipo de materiales: escayola, alambre, tejido, cerámica... Dice que antes se dejaba llevar por las imágenes más bucólicas o exóticas pero que ahora prefiere también relatar el sufrimiento y el trabajo que arrastran las pobres del planeta ante cosas tan cotidianas como ir a buscar cada día agua y recorrer miles de kilómetros con un recipiente en la cabeza. Los nombres de sus trabajos: *Descanso* (2004) y *Desierto* (2004) y un correo electrónico para quien desee comunicarse con ella: angelesdesangelados@yahoo.es". En el número 14 (diciembre de 2004) se opta por utilizar la nueva campaña de la SCM sobre afiliación, diseñada por Carmen de Hijes, como imagen de portada y contraportada: *Seremos más: afíliate y participa. Más mujeres en la afiliación. Más mujeres en la toma de decisiones. Más y mejor empleo para las mujeres.*

En el número 15 (marzo de 2005) se opta por utilizar la imagen del cartel del 8 de Marzo de 2005, Día Internacional de la Mujer, adaptada al formato revista. El lema: *Avanzar en derechos, reforzar la igualdad*. El diseño tanto de cartel como de portada y contraportada es de Molerres/de Hijes. En el número 16 (junio de 2005) se regresa a las creadoras con el trabajo de Teresa Sabaté. "Convertida en costurera mágica, transforma los pespuntos en dibujo y las masas de tela en pintura, a la manera de un diseñador, plantea obras para sus propios espacios, hedonistas, llenos de color, en los que se sumerge en una aventura donde está excluida la monotonía", así define José Miguel Corral la obra de esta artista navarra. Y Félix Ortega dice de ella: "Los trabajos de Teresa son una acumulación de pequeños fragmentos de tiempo, un diario laborioso de situaciones cotidianas influidas por la mirada femenina". Por su parte Iñaki Arzo señala la vinculación de su obra con tres conceptos, tres mundos entrelazados: "Mujer, color y vanguardia". Teresa Sabaté ha expuesto su obra de forma individual en Pamplona, Tudela, Donostia, Rentería, Calahorra, Barcelona, Toledo y Madrid y ha participado en diferentes exposiciones colectivas. Si deseas contactar con ella puedes hacerlo a través del siguiente e-mail: tesaba@tiscali.es.

En el número 17 (septiembre de 2005) la protagonista es Irene Mala: "(...) licenciada en Bellas Artes por la Universidad de Sevilla en la especialidad de pintura. Con tan sólo 27 años y un estilo muy personal ha realizado 8 exposiciones individuales y ha participado en 3 exposiciones colectivas. Trabaja desde la fotografía, la pintura y a veces desde la fotografía pintada. Ha colaborado en el diseño de diferentes campañas feministas del grupo Acción Alternativa de Andalucía. En 2002 recibió el X Premio Nacional de Artes Plásticas de la Universidad de Sevilla y en el año 2004 fue Premio de Pintura La mujer en el arte en Velilla de San Antonio (Madrid). Quienes deseen contactar con ella pueden hacerlo a través de su página web: www.irenemala.tk". *Cosas que, de vez en cuando, gusta hacer acompañada: parque y También en Copenhague tres son multitud*, son los títulos de sus dibujos. En el número 18 (diciembre de 2005) Teresa Sabaté y Sagrario San Martín presentan sus trabajos: las obras de portada y contraportada pueden verse en una exposición titulada *La casa-etxea*, de las artistas Teresa Sabaté y Sagrario San Martín, que con motivo del 25 de Noviembre, Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra la Mujer. Puede 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 2006, en el número 19 (marzo de 2006) la imagen que ocupa la portada es la fotografía de una joven utilizada en el cartel correspondiente al 8 de Marzo de 2006 (que aparece tal cual en la contraportada) editado por la SCM. El diseño del cartel como de la portada y contraportada es de Carmen de Hijes. Para finalizar, el número 20 (junio de 2006) regresa al dibujo de línea con Silvia Plana: "Nació en Burgos en 1961 aunque ha vivido en diferentes ciudades, actualmente, en Valladolid. Es autodidacta y, con regularidad, acude a cursos en academias o estudios de pintores. Ilustró el relato *Drina y Gor*, de Anastasio Fernández San José, para la colección de cuentos *La osa mayor*, que edita la Diputación de Valladolid. Le gusta el impresionismo y el surrealismo, la intensa vida y obra de Frida Kahlo y todo arte que, con su color y forma, le transmitan armonía o le surgieran un sentimiento... Comenzó a dibujar sus 'gorditas felices' antes de conocer la obra de Botero y, por ello, dejó de hacerlo durante un tiempo, pero, dice: 'Las gorditas me llaman

con insistencia, ellas pueden contar muchas cosas, son siempre sinceras y sensuales y de sus manos pueden surgir, sin esfuerzo, cosas fecundas: cuidados, consuelo, acciones, gestos... y un postre...'. Si deseas contactar con ella puedes hacerlo a través del siguiente e-mail: silviaplana@ono.com". En portada: *Íntimo*, en contraportada: *Espera*.

Han pasado por sus páginas una buena muestra de creadoras jóvenes españolas (catorce en total) que están entrando a formar parte del catálogo de artistas que merecen un tiempo de atención. Con respecto a las contraportadas, al inicio de esta IV época, se recogía una frase para acompañar la imagen, por lo general una pequeña impresión de la autora o un texto en relación a la ilustración publicada. Por ejemplo, la contraportada del número 3 (febrero de 2002) del pintor Murillo ofrece la frase de Carmen Martín Gaité: "Nadie puede enjaular los ojos de una mujer que se acerca a una ventana, ni prohibirles que surquen el mundo hasta confines ignotos". En el número 5 (septiembre de 2002) la fotografía de Kati Horna se acompañaba de unas declaraciones de Sagrario Pérez quien en el vídeo sobre la guerra y posguerra civil española *Olvidadas* decía: "... ya puedes tener una buena situación; ya puedes tener... yo qué sé..., que si no tienes libertad, no tienes nada". En el número 10 (diciembre de 2003) se abandonan las citas de contraportada, porque no siempre las autoras sabían darle el contenido preciso o les resultaba complejo compilar el espíritu de su trabajo en pocas palabras.

6.2.4. EL AUTORRETRATO EN EL EDITORIAL

Se consolida en la sección *Editorial* la apuesta, siempre que sea posible, por imágenes de autorretrato, al fin y al cabo es la opinión del sindicato sobre los diferentes temas de la actualidad. En el número 1 (septiembre de 2001) se trata de un autorretrato de la pintora alemana Käthe Kollwitz (1867-1945). Se da un paréntesis de tiempo en que el *Editorial* se asienta en movilizaciones protagonizadas por Comisiones Obreras o bien temas tales como Europa, donde se utilizan elementos clásicos de *El rapto de Europa* o de imágenes pacifistas para acompañar editoriales contra la guerra...

El autorretrato vuelve en el número 7 (marzo de 2003) de otra alemana, Paula Modersohn-Becker, en el número 10 (diciembre de 2003) con

Sofonisba Anguissola (1532-1625), en el número 11 (abril de 2004) con la veneciana Rosalía Carriera (1657-1757), con la brasileña Tarsila Do Amaral en el número 12 (junio de 2004), en el número 13 (octubre de 2004) con Artemisa Gentileschi (1593-1633), el número 14 (diciembre de 2004) con la rusa Zinaida Serebryakova (1886-1967); de la mexicana Frida Kahlo (1907-1954) en el número 15 (febrero de 2005); de Paula Resgo (número 18, diciembre de 2005); de la rusa Elena Romanova (número 19, marzo de 2006). En el número 20 (junio de 2006) el autorretrato utilizado es de una pintora uruguaya actual, Cecilia Scaffo, a quien se localiza a través de Internet y que amablemente cede los derechos de reproducción de su cuadro.

6.2.5. INFORMES Y OTRAS SECCIONES

Las portadas de los informes también tienen una relevancia especial en el conjunto de la revista. Son 6 páginas las reservadas para esta sección, pero la primera de ellas siempre contiene el título general del informe, la entradilla y dos imágenes gráficas, una de ellas, la principal; la segunda de ellas es un detalle que suele ir recuadrado y que acompaña a las páginas del informe para que resulte sencillo a lectoras y lectores saber en qué sección se encuentran. Se trata también de un descanso visual.

Cuando se entrevista a sindicalistas para elaborar un informe suele contarse siempre con las fotografías de las interpelladas, es una manera de 'poner cara', en este caso, a las protagonistas del sindicalismo. Otros criterios a tener en cuenta son: la presencia de jóvenes, de dibujos o estéticas vinculados a lo juvenil como forma de conseguir atraer a este público como potencial lector de *Trabajadora* (también hacen lo suyo la existencia de apartados como música, cómic... así como en la sección fija dedicada a la juventud *¿Los mejores años de nuestra vida?*). Y otro más, las imágenes gráficas son seleccionadas de acuerdo con el contenido del texto y también con las características de la sección en que irán ubicadas. Las acciones en las que participa Comisiones Obreras, por ejemplo, concentraciones, manifestaciones, jornadas de debate tienen un hueco en las imágenes gráficas. También hay espacio para las movilizaciones organizadas por el movimiento feminista.

6.2.6. COLABORACIONES GRÁFICAS

El resto de las colaboraciones gráficas desde el número 1 hasta el número 20 corresponden a (por orden alfabético): Álvaro Pulido, Ana Frechoso, Beatriz Redón, Carlos Capa, Carme Mayoral, Carmen Briz, Cecilia Scaffo, Cirilo Leal, Elena Acosta, Enrique Martín, Fernando Medina, Fran Lorente, Fundación 1º de Mayo, Isabel Muñoz, José Candón, José Raigal, Lola González, Manoli Olmedo, Manuel Blázquez, Marcos Gutiérrez, María José Jiménez, Pablo Hojas, Pedregal, Pedro Palazuelos, Rafael Peinado, Román Alonso, Rosa María García, Víctor Otero y Yolanda Rodríguez.

Las creadoras feministas, críticas con las sociedades sexistas, ocupan un espacio destacado en *Trabajadora*. Importa su propia visión de la actualidad, importan como artistas-sujetos que se comprometen y que pretenden cambiar la realidad. Se cuenta con su obra también como manifestación cultural y como manifestación política y social. Se entiende que su forma de luchar contra el sexismo se conjuga bien con las propuestas teóricas que aparecen en los artículos de colaboradoras y colaboradores. Ejemplos (por orden alfabético): Alice Neel, Amelia Glienke, Ana Casas, Ania Kroencke, Anna Boyé (y su exposición fotográfica *La mujer y Dios. Viaje a través de la espiritualidad de la mujer en el mundo* en Barcelona en 2004, comentada por Manoli Olmedo), Anne Price-Oneglia, Artemisa Gentileschi, Babette Cole, Barbara Kruger, Beth Moysés (de quien se anuncia su acción poética *Memoria del afecto*, una *performance* contra la violencia sexista desarrollada en las calles de Madrid en 2002, comentada por C. B.), Carla van de Puttelaar, Carmen Blancoluna, Cecilia Scaffo, Clara Rossi, Claude Cahun (y su exposición fotográfica en el Instituto Valenciano de Arte Moderno Centro Julio González en Valencia en 2002, comentado por Carmen Hernández), Corinne Noodenbos, Cristina Lucas, Delia Piccirilli, Diane Arbus (y su exposición *Revelaciones* que tiene lugar en Caixaforum de Barcelona en 2006, en un comentario de la revista *Treballadora*), Elena Romanova, Elina Brotherus, Elsa Liliana Bogni, Estíbaliz Sabada, Frida Kahlo (y su exposición retrospectiva celebrada en la Caixa Galicia de Santiago en 2005-2006, en un comentario de Victoria Quivén), Georgia O'Keeffe, Hanna Höch, Irene Rofheart, Isabel Soler, Ivetta Fedorova, Ivonne Venegas, Janaina Tschäpe, Jane y Louise Wilson, Jenny Holzer, Judy Chicago, Julie Doucet (de quien se anuncia su libro de cómic *Diario de Nueva York*, comentado por C. B.), Julie Moss, Kari

Alberg, Kati Horna, Laura Torrado, Liz Lomax, Magriet Smulders, Maitena, Margarita Sada, Marie-Jo Lafontaine, Marina Abramovic, Marisa González (y su exposición *Son de ellas* realizada en la Galería Aele-Evelyn Botella de Madrid en 2002, comentada por C. B.), Marisa M. Salmeán, Marta de Gonzalo y Publio Pérez Prieto, Merche Pintó, Mirta Lamarca, Paloma Navares, Paula Rego, Pippilotti Rist (y su exposición *Pröblemäs büenös. 4 obras de Pipilotti Rist y amigas* en el Museo de Arte Contemporáneo de Castilla y León en 2006, en un comentario de Eloína Terrón), Reinier Gerritsen, Rineke Dijkstra, Rosalía Carriera, Sara García, Sarah Singh, Sofonisba Anguissola, Sonia Delaunay, Susanne Kronholm, Tamara de Lempicka, Tarsila Do Amaral, Tracey Emin, Trinidad Irisarri, Ulla Lemberg, Ulrica Hydman-Vallien, Zinaida Serebryakova y Zoe Leonard.

Otros creadores varones seleccionados para aparecer en la revista que han representado a las mujeres dando una imagen positiva de ellas son los siguientes (por orden alfabético): Adolf Uzarski, Adolf Wissel, Alfred H. Maurer, Arthur E. Girón Jr., Amadeo Modigliani, Balthus, Kasimir Malevich, César Lucadamo, Daniel Mordzinski, Dong Minkler, Edouard Manet, Ernst Ludwig Kirchner, Edwin Olaf, Fernand Léger, Fernando Cárdenas, Fortunato Depero, Franz Wilhelm Seiwert, Handerson Thayer, Hans Bellver, Hans Bandung Grien, Henri Matisse, Hiroshi Tanabe, Honoré Daumier, Isaías Cabezón, Jacob Lawrence, Javier del Río, Jean François Bauret, Jeff Wall, Joan Tomas, José Luis Santalla, Manuel Rufo, Marcel Duchamp, Michael Klein, Mirko Dic, Moise Kisling, Nick Dejar, Oliviero Toscani, Pablo Hojas, Pablo Picasso, Pedro Palazuelos, Meter Granser, Rafael Luna, René Magritte, Richard Lindner, Robert Risko, Ronald B. Kitai, Roy Lichtenstein, Royo+Izarra, Santiago Pelegrín, Simón Vouet, Xevi Vilaró, Vasilit Tropinin y Zaadam.

6.2.7. ¿QUÉ TIPO DE REPRESENTACIONES SE UTILIZAN EN LA REVISTA?

Durante un largo tiempo *Trabajadora* contó con la colaboración de otra persona vinculada laboralmente a la SCM, Enrique Arce (documentalista e historiador de arte), quien realizó cambios y modificaciones en fotografías y composiciones artísticas para acercarse a lo que se quería expresar o contar según el reportaje o la noticia en la que fueran incluidas. Las pruebas sucesivas de portadas y contraportadas y la combinación de colores

diferentes también fue su trabajo durante un largo tiempo, asimismo escribió colaboraciones sobre las exposiciones artísticas de Janaina Tschäpe (*Sala de espera*, Museo Nacional Centro de Arte Reina Sofía de Madrid en 2001), Georgia O'Keeffe (*Naturalezas íntimas*, Fundación Juan March de Madrid en 2002), Sonia Delaunay (*Robert y Sonia Delaunay, 1905-1941*, en el Museo Thyssen-Bornemisza de Madrid en 2003), Marina Abramovic (*Shoot*, en La Fábrica Galería de Madrid en 2003), Marisa M. Salmeán (*Mapa de restos* en la Galería Larra de Madrid en 2003) y Hannah Höch (*Hannah Höch, Gotha, 1889-Berlín 1978* en el Museo Nacional Centro de Arte Reina Sofía de Madrid en 2004). La compra de libros y catálogos de exposiciones vinculadas al mundo feminista o laboral se convierte en una herramienta más para soportar gráficamente la publicación.

Entre las imágenes de trabajadoras destacan aquellas que lo hacen en: plantas químicas, sectores masculinizados, sector ferroviario y transporte, industria textil, industria agroalimentaria, industria del sexo, servicio doméstico, actividades tradicionales femeninas (ejemplo encajeras), sanidad, comercio, estaciones de gasolina, aviación, enseñanza, arquitectura, metal, tabaco y hostelería. Es notoria la presencia de imágenes de: jóvenes; de uso del ocio y el tiempo libre; de hombres; de fotos en relación a la paternidad; sobre conciliación de la vida laboral y personal; cuidado de niños y niñas y maternidad; sobre violencia; con discapacidades; mayores; cuidado de mayores y personas dependientes; protagonistas de las informaciones o entrevistadas e inmigrantes. Otros recursos utilizados como material gráfico son los fotogramas de películas, por ejemplo secuencias de *Pan y rosas* (2000), de Ken Loach, o *La habitación del hijo* (2001), de Nani Moretti; y aquellas campañas con material gráfico que ya de por sí dan bastante información, por ejemplo sobre el reparto de tareas domésticas puestas en marcha por determinadas comunidades autónomas. En la sección internacional (*Por el mundo*) suelen aparecer también fotografías realizadas por quienes escriben los reportajes y que se corresponden con las actividades, viajes o encuentros que se relatan.

La revista *Trabajadora* continuará apostando por la calidad en sus representaciones iconográficas y por las artistas que revolucionan la manera de mirar el mundo desde el momento en que deciden hacerlo desde un pensamiento o criterio feminista.

A MODO DE CONCLUSIÓN

Trabajadora, publicación pionera como medio de *información formativa* en temas de género, ha contribuido de forma determinante a configurar una opinión pública informada y activa en el avance hacia la igualdad real entre mujeres y hombres. Su apuesta divulgativa por la igualdad de oportunidades y de trato ha sido clave. Dirigida al interior del sindicato y al conjunto de la sociedad, ha conjugando elementos de la enseñanza crítica y propaganda provenientes de las tradiciones de los movimientos obrero y feminista¹³⁷. Esta tendencia didáctica y divulgativa en lo que se refiere a la igualdad de género, con argumentaciones realizadas desde la racionalidad democrática e igualitarista y la lógica de desarrollo de los derechos de las mujeres, se convierte en una seña de identidad de *Trabajadora* en sentido integral y se aprecia singularmente en la línea editorial de la revista.

Tanto en lo referente a los formatos como a la extensión de los contenidos tratados, la revista *Trabajadora* se ha ido actualizando permanentemente, adecuándose a las necesidades informativas y a las exigencias comunicativas de cada tiempo. En constante evolución, y en muchas ocasiones con carácter precursor, ha sabido integrar la atención a los diferentes cambios sociales y políticos en materia de igualdad de género, adaptándose a las innovaciones en el diseño y tratamiento informativo que el uso de las nuevas tecnologías ha propiciado.

Partiendo de las informaciones sindicales tanto del ámbito nacional como internacional, la revista ha ido diversificándose temáticamente, abriéndose a informaciones del movimiento o la investigación feminista, además de a otras organizaciones internacionales, institucionales y culturales, en relación con temas de interés para las trabajadoras. El protagonismo colectivo de los cambios sociopolíticos producidos en el avance hacia la igualdad real a través de la lucha contra la discriminación queda plasmado en *Trabajadora*, cuyo estudio revela la firmeza de la acción sindical en este ámbito, junto a debates y propuestas del movi-

miento feminista y el empuje de las novedades normativas producidas a nivel internacional, fundamentalmente las europeas. Constituyen materias informativas habituales las referentes a la discriminación laboral y social de las mujeres, la preocupación por la violencia de género, la constante demanda de reparto de responsabilidades familiares entre mujeres y hombres y la reclamación contundente de la participación y representación de las mujeres en los ámbitos de decisión.

Las decisiones de los congresos confederales: la apuesta por la acción positiva y la transversalidad sindical de las políticas de género

La revista ha constituido un elemento transmisor y conformador primordial de las estrategias sindicales para avanzar laboral y socialmente en la igualdad de género. Destaca la temprana apuesta por la acción positiva y la transversalidad de género para su incorporación en la política y en la acción sindical en sus diferentes manifestaciones, cuestiones a las que *Trabajadora* ha contribuido en su finalidad divulgadora incesantemente. De gran importancia para avanzar en la transversalidad de género en la política sindical de CC.OO. ha sido la difusión dada a través de *Trabajadora* a las reivindicaciones para la igualdad entre mujeres y hombres que se planteaban en los distintos congresos confederales de CC.OO., ya que éstos han constituido el momento de mayor empuje para avanzar en la configuración de un espacio sindical de hombres y mujeres. En dicha progresión, cabe diferenciar distintos momentos.

Las reivindicaciones para la igualdad entre mujeres y hombres en CC.OO. en los cuatro primeros congresos confederales, si bien encuentran receptividad en lo referente a las reclamaciones externas, dirigidas a denunciar y combatir las discriminaciones de género que se producen en el ámbito laboral, no hallan el mismo grado de aceptación en las de carácter interno, que buscan equilibrar la representación de las mujeres en los ámbitos de acción y decisión sindical. El espacio organizativo sindical permanece hegemónicamente masculinizado y tampoco es cuestionado el sesgo androcéntrico en la concepción del trabajo y del trabajador-tipo y su expresión en un lenguaje masculinizado.

El momento de mayor empuje para avanzar en la definición de un sindicato para hombres y mujeres y conseguir una mayor presencia y representación sindical de las mujeres se produce en el 5º Congreso

A MODO DE CONCLUSIÓN

Confederal (1991). Supone la atenuación de las resistencias internas a la existencia de una estructura sindical específica como las SM y una valoración expresa de sus objetivos, funciones y actividades. El Congreso recogió la fuerte demanda de celebrar una Conferencia estatutaria de hombres y mujeres y así la Secretaría Confederal de la Mujer ve reconocida su primera gran apuesta por incorporar las políticas de género al debate sindical, de forma programática y estructural. La petición de conseguir una representación de las mujeres proporcional a su afiliación en los órganos de dirección no se consigue en ese momento, pero el 5º Congreso Confederal sentará las bases de lo que va a significar un cambio en cuanto a la valoración organizacional de la actuación y objetivos de las SM y a la consideración de que no puede quedar fuera de la política sindical la preocupación por lograr la igualdad de género.

La Conferencia confederal *"CC.OO., sindicato de hombres y mujeres"* de 1993 proporciona un repertorio de argumentaciones y propuestas de intervención al establecer como marco de actuación interno y externo al sindicato, la doble estrategia que resulta de combinar de manera complementaria y no excluyente, el plan de acción positiva y la transversalidad de género. El análisis de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo en el momento de la Conferencia visibiliza las desigualdades existentes en el momento: reducida tasa de actividad, concentración sectorial, discriminación salarial, alta participación en la economía sumergida, mayor precariedad en la contratación, menor cobertura por desempleo y mayores dificultades en el acceso y promoción profesional. En consecuencia, se propone que la negociación colectiva ha de introducir medidas específicas que den respuesta a estas problemáticas.

El 6º Congreso Confederal (1996) integra en los Estatutos y en la política sindical los resultados de la Conferencia y muestra el compromiso de CC.OO. con la igualdad frente a la discriminación. Se aprueba introducir en los Estatutos, en la Definición de Principios, este nuevo concepto de espacio sindical *"De hombres y mujeres"*: *"La C.S. de CC.OO. tiene entre sus principios el impulsar y desarrollar la igualdad de oportunidades, así como combatir la discriminación que por razón de sexo se produzca. Para ello CC.OO. se propone: incorporar lo específico a todos los ámbitos de la política sindical (transversalidad). Desarrollar acciones*

positivas en las relaciones laborales y condiciones de trabajo así como la consecución de una representación equilibrada de hombres y mujeres en todos los niveles, removiendo todos los obstáculos para alcanzar la proporcionalidad a la afiliación existente en todos los órganos de dirección del sindicato". También se referencia la necesidad de "promover la participación de las mujeres y su incorporación en diferentes responsabilidades de nuestro sindicato y su representación proporcional a la afiliación en los órganos de dirección".

En el 7º Congreso Confederal (2000) se adopta el I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la CS de CC.OO., novedoso en el contexto sindical español y un modelo de compromiso para las grandes organizaciones. Igualmente destaca la apuesta por la doble estrategia igualitaria de combinar la acción positiva y la transversalidad de género, tanto para el sindicato como para la sociedad. Asimismo, se fija estatutariamente que en las candidaturas a las Comisiones Ejecutivas y en las delegaciones congresuales debe garantizarse una representación de mujeres proporcional a su nivel afiliativo.

El 8º Congreso Confederal (2004) desarrolla la transversalidad de género en el Programa de Acción, a la vez que afirma con contundencia el "objetivo central" de CC.OO. de "llevar a la práctica el derecho a la igualdad de las mujeres", actuando para la eliminación de todo tipo de discriminación y violencia contra las mujeres. El logro de la igualdad entre los sexos y la lucha contra la desigualdad entre hombres y mujeres en la sociedad se explicita estatutariamente.

La integración de las políticas de género en el discurso programático de CC.OO. y en la acción sindical proyectada aparece más fortalecida y arraigada; la adopción de planes de igualdad de género y de actuación sindical contra la violencia, que inició la CEC, se ha generalizado como buena práctica y ya son mayoría las Federaciones Estatales y las Organizaciones Territoriales de CC.OO. que los han aprobado. Por otro lado, la persistencia de la desigualdad de género y sus manifestaciones de discriminación y violencia contra las mujeres son innegables, lo que hace más necesaria la intensificación de medidas, concretadas en la planificación de objetivos, esfuerzos y recursos para erradicarla. En el ámbito interno, se ha avanzado de forma importante en la representa-

ción proporcional de las mujeres en los diferentes ámbitos decisorios, no así para el desempeño de determinadas Secretarías, manteniéndose un importante sesgo masculino en aquellas en las que la acción sindical tiene mayor proyección interna y externamente.

El trabajo desarrollado desde la SCM y desde *Trabajadora* para promover la participación y la representación de mujeres en los ámbitos de decisión

Trabajadora permite reconstruir los esfuerzos reivindicativos de las sindicalistas de CC.OO. por aumentar los niveles de participación y representación de las trabajadoras en la actividad laboral y sindical así como asegurar una presencia equilibrada y proporcional de las mujeres en los distintos ámbitos de decisión. La demanda de la imprescindible presencia de las mujeres en las estructuras y en la actividad del sindicato y en la esfera de lo político se ha basado en el déficit democrático que conlleva su infrarrepresentación, por cuanto cada colectivo discriminado debe protagonizar su esfuerzo emancipador sin tutelas y porque en las organizaciones democráticas los intereses del grupo representado deben coincidir con los del grupo representante. Por ello, como se insiste desde *Trabajadora*, la lucha contra la discriminación laboral y social de las mujeres no puede hacerse sin la presencia de las mujeres. En Comisiones Obreras, la representación proporcional de las mujeres en las diferentes estructuras y responsabilidades sindicales es un objetivo próximo que requiere para su pleno logro de un último impulso.

Merece también un breve comentario la constatación de la preferencia de las trabajadoras por la opción sindical representada por Comisiones Obreras, constatada históricamente desde las elecciones sindicales democráticas. De ello puede inferirse cómo una organización sindical que da respuestas a las problemáticas específicas de las trabajadoras; que se autodefine como un espacio sindical de hombres y mujeres; que evoluciona internamente hasta comprometerse estatutariamente con la igualdad de trato y oportunidades y contra la violencia de género; que es capaz de innovar en la práctica sindical con la puesta en marcha de políticas de género internas y externas y extenderlas al conjunto de la ciudadanía a través de su defensa en los diferentes ámbitos de interlocución social; que también es capaz de protagonizar una apertura al

protagonismo y representación de las mujeres en sus diferentes estructuras; y que cuenta con un medio de comunicación especializado en la difusión de todas las actuaciones en este sentido, recibe el refrendo de las trabajadoras tanto en el incremento de afiliación como en el respaldo electoral.

La igualdad de trato y no discriminación en la Negociación Colectiva y en el Diálogo Social

La SCM de CC.OO. supo apreciar tempranamente las posibilidades que ofrece la incorporación de medidas para la igualdad en la negociación colectiva como instrumento para la eliminación de cualquier forma de discriminación a las trabajadoras en el ámbito laboral y mantener la presión sindical hasta lograr su regulación. *Trabajadora* atestigua este compromiso inquebrantable; desde su primer número hasta el número 100, la revista proporciona un sustrato documental en el que se refleja el itinerario de la reivindicación y posterior introducción de las diferentes medidas para la igualdad de género en la negociación colectiva, a través de las normativas y de la concertación social, a la vez que siguen reclamando mejoras inaplazables.

Desde comienzos de los noventa se insta también desde CC.OO. a establecer planes de acción positiva en las empresas, en el marco de la Negociación Colectiva. El desarrollo del proyecto NOW-Luna, de la Iniciativa Comunitaria NOW, impulsa en gran medida este ámbito de intervención sindical y mejora el conocimiento de las normativas igualitarias.

Se pueden observar diferentes fases en la incorporación de la igualdad de oportunidades en la negociación colectiva: una primera fase, de difusión, sensibilización y reivindicación para introducir la perspectiva de género en la negociación colectiva; una segunda, en la que se muestra mayor receptividad a la inclusión de criterios sindicales que recogen estrategias y medidas para la eliminación de las discriminaciones hacia las mujeres, con recomendaciones de buenas prácticas que cobran mayor impulso a partir de los Acuerdos Interconfederales de Negociación Colectiva de 2002; y una tercera fase, que persiste en la actualidad, en la que se dan a conocer diversas actuaciones (estudios de convenios, balance de la negociación colectiva, creación de

Comisiones para la Igualdad...) para alcanzar un conocimiento en materia de igualdad y mayor efectividad en la consecución de los objetivos de igualdad en las empresas.

El derecho de las trabajadoras a un empleo digno y de calidad: defensa y mejora de las condiciones laborales y lucha contra la discriminación laboral

El trabajo sindical por mejorar las condiciones laborales de las trabajadoras a lo largo de estas décadas queda plasmado en *Trabajadora*. Desde las primeras reivindicaciones por el derecho al empleo de las mujeres y por su acceso a cualquier empleo, inclusive en los ámbitos tradicionalmente masculinizados, que caracterizan las primeras etapas de la revista, hasta la reclamación de un empleo con derechos, para colectivos de trabajadoras que no están regularizados, o empleos dignos y de calidad, para combatir la situación de temporalidad y precariedad que afecta mayoritariamente a las mujeres en nuestro entorno laboral y que determina su peor situación sociolaboral, en las épocas de la revista más recientes.

Trabajadora ha cedido la voz a las diferentes trabajadoras de los diversos sectores en sus reclamaciones laborales, ha contribuido a visibilizar tanto los problemas comunes (discriminaciones de trato y oportunidades: discriminaciones en el acceso, salariales, de formación, de promoción...) como los específicos del sector o de la empresa, y ha ayudado a cohesionar demandas; ha puesto en conocimiento de la opinión pública general las distintas fases de la lucha sindical por defender los puestos de trabajo o mejorar las situaciones laborales de colectivos amenazados con el despido o que trabajaban en condiciones muy duras: la reclamación colectiva, la negociación, la huelga, la solidaridad... y ha difundido también muchos de los logros de la infatigable acción sindical de las trabajadoras en estos determinantes años.

Por otra parte, han sido frecuentes las informaciones periódicas de *Trabajadora* que presentan estudios y balances de la situación laboral de las mujeres de las diferentes comunidades autónomas, del Estado, o de la Unión Europea, así como por sectores o problemáticas específicas. Con ello, se ha logrado avanzar en el conocimiento y difusión de la situación laboral de las mujeres, promoviendo una mayor conciencia-

ción y sensibilización en el conjunto del sindicato y en la sociedad hacia la necesidad de incorporar medidas y estrategias que permitan superar esta desigualdad de género.

La demanda de conciliación de la vida laboral y familiar

Trabajadora testimonia el largo recorrido de la reivindicación de la SCM, y de CC.OO., para que en el marco de las normativas y de las relaciones laborales legalmente constituidas se contemplen medidas que contribuyan a que mujeres y hombres puedan compatibilizar sus responsabilidades y trabajos en los ámbitos laboral, familiar y personal. Conseguir que las trabajadoras no vean perjudicada su vida laboral por su maternidad, sensibilizar y educar a los hombres en las tareas de cuidado y promover la conciliación como un derecho individual e intransferible ha sido un elemento reivindicativo y de presión desde la acción sindical de CC.OO., como ha quedado plasmado en la revista. Muchas de estas reclamaciones han sido logradas en el transcurrir de los años; se ha avanzado en la protección de la maternidad y en la participación de mujeres y hombres en el desempeño de las responsabilidades familiares, con mejoras que hoy aparecen amparadas por la Ley para la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de 1999, en la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, o incorporadas a la negociación colectiva, pero aún queda por hacer y desde *Trabajadora* se continúa reivindicando.

La lucha contra la violencia de género

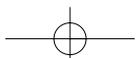
La erradicación de un fenómeno tan ancestral y extendido como es la violencia contra las mujeres conlleva la responsabilidad de coactuar desde las distintas organizaciones sociales. CC.OO. vuelve a ser un sindicato pionero en aunar, en la lucha contra este tipo de violencia, la denuncia y la movilización, el discurso programático y la acción sindical. Este compromiso queda manifestado en las Resoluciones de la Ejecutiva Confederal y en un Plan Confederal de Actuación Sindical contra la Violencia de Género¹³⁸. Lógicamente, el mayor esfuerzo de actuación se localiza en prevenir o intervenir en casos de acoso sexual en el centro de trabajo, y en incluir estas medidas en la negociación colectiva. Esta problemática centra numerosas investigaciones, estudios, programas comunitarios, jornadas, y otras actividades formativas o de sensibilización.

A MODO DE CONCLUSIÓN

La violencia de género ha sido un contenido recurrente en la historia de *Trabajadora*, manteniéndose en el horizonte reivindicativo y de denuncia, ante la realidad del sufrimiento cotidiano de miles de mujeres en el entorno más inmediato, el acoso sexual en el ámbito laboral o la violencia de género intrafamiliar en nuestra realidad más cercana, pero también en cualquier ámbito político o geográfico. El componente solidario e internacionalista, que forma parte del discurso fundacional de CC.OO., ha propiciado que no se olvidase la violencia contra las mujeres que permanece activa con especial crudeza y características de feminicidio en otros lugares del mundo (las violaciones masivas durante conflictos armados como el de la ex Yugoslavia, o los asesinatos de mujeres en Argelia, Afganistán, Guatemala, Ciudad Juárez...).

El enfoque en *Trabajadora* de las informaciones sobre violencia de género ha sido, como en otros asuntos, precursor, adelantándose en su práctica comunicativa a las actuales recomendaciones de los organismos de igualdad y de la comunidad experta. Se puede advertir que *Trabajadora* a lo largo de su trayectoria y en la visión global de la violencia de género, ha cumplido con las propuestas para un correcto tratamiento informativo de la violencia de género, sobre la valoración, los contenidos, las formas y los lenguajes implicados en la elaboración de tales informaciones.

En *Trabajadora* se ha tenido conciencia de que no se trata de noticias convencionales, ni hechos esporádicos o aislados que pertenecen al ámbito de lo privado; se han catalogado como diferentes manifestaciones de un problema social que hunde sus raíces en la desigualdad de género; asimismo, se ha explicitado que la violencia hacia las mujeres constituye un atentado contra los derechos de las mujeres y contra los derechos humanos universales.



BIBLIOGRAFÍA

ARAGÓN MEDINA, Jorge (dir.) (1998): *Estudio base del proyecto Ariadna. Guía de negociación colectiva para la igualdad*, Fundación 1º de Mayo, Madrid.

ARAGÓN MEDINA, Jorge, CÁNOVAS MONTERO, Ana, y ROCHA SÁNCHEZ, Fernando (2005): *Las políticas de conciliación de la vida laboral y familiar en las Comunidades Autónomas*, Ediciones Cinca / Fundación 1º de Mayo, Madrid.

BONINO CÁNOVAS, Carla, y ARAGÓN MEDINA, Jorge (2003): *La negociación colectiva como instrumento para la igualdad laboral entre mujeres y hombres*, col. Informes y Estudios, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid.

BRAVO SUESKUN, Carmen (2006): "La igualdad entre hombres y mujeres se abre camino en las empresas", en *Gaceta Sindical*, nº 7, Confederación Sindical de CC.OO., Madrid.

BRAVO SUESKUN, Carmen (2005): "La Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres en el Diálogo Social y su aplicación en la Negociación Colectiva", en Encuentro de Mujeres y Hombres Sindicalistas de CC.OO., *La acción sindical y el desarrollo normativo de las políticas de igualdad*, Madrid.

BRAVO SUESKUN, Carmen (2004): "Aportaciones de Comisiones Obreras para abordar la violencia contra las mujeres", en *Foro contra la Violencia*, Madrid.

BRUNEL, Susana, FERNÁNDEZ, Mar, HERNÁNDEZ, Concha, LICERAS, Lola, y VILCHES, Mª Jesús (1996): *La participación de la mujer en los sindicatos en España*, Secretaría Confederal de la Mujer / Organización Internacional del Trabajo, Madrid.

TRABAJADORA. TRES DÉCADAS DE ACCIÓN SINDICAL POR LA IGUALDAD DE GÉNERO (1977-2007)

BRUNEL, Susana, y VILCHES, M^a Jesús (coords.) (1999): *Jornadas 20 años de las Secretarías de la Mujer de Comisiones Obreras (1978-1998)*, Secretaría Confederal de la Mujer de CC.OO. / Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid.

BRUNEL, Susana, y VILCHES, M^a Jesús (coords.) (1999): *Catálogo de publicaciones de las Secretarías de la Mujer de Comisiones Obreras (1978-1998)*, Secretaría Confederal de la Mujer de CC.OO. / Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid.

CONFEDERACIÓN SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS (1978): Documentos del 1º Congreso de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras, Secretaría de Información y Publicaciones de la CS de CC.OO., Madrid:

- *Informe General, Programa de la CS de CC.OO.;*
- *La Organización de la CS de CO.OO.;*
- *La acción sindical de la CS de CC.OO.;*
- *Estatutos de la CS de CC.OO. aprobados en el Primer Congreso.*

CONFEDERACIÓN SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS (1981): Documentos del 2º Congreso de la Confederación Sindical de CC.OO., Secretaría de Información y Publicaciones de la CS de CC.OO., Madrid:

- *Informe General y Resoluciones Aprobadas;*
- *Estatutos;*
- *La Acción Sindical de CC.OO. ante la crisis y el paro.*

CONFEDERACIÓN SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS (1984): Documentos del 3º Congreso Confederal de CC.OO., Secretaría de Información y Publicaciones de la CS de CC.OO., Madrid:

- *Estatutos, Número Extraordinario de Gaceta sindical (Cuaderno);*
- *Normas generales y Documento, III Congreso Confederal de la CS de CC.OO.;*
- *Resumen del informe General presentado por Marcelino Camacho. Resoluciones. Acción sindical. Organización. Finanzas. Número extraordinario de Gaceta sindical.*

CONFEDERACIÓN SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS (1987): Documentos del 4º Congreso de la Confederación Sindical de CC.OO.:

BIBLIOGRAFÍA

- *Documentos aprobados*, en *Gaceta sindical* (suplemento);
- *Estatutos*, en *Gaceta sindical* (suplemento);
- *Ponencias*, en *Gaceta sindical* (suplemento).

CONFEDERACIÓN SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS (1992):
Documentos del 5º Congreso de la Confederación Sindical de CC.OO.:

- *Documentos (Ponencia, Estatutos, Resoluciones) del 5º Congreso Confederal*. Textos aprobados en el Consejo Confederal de 18.11.1991;
- *Documentos aprobados en el 5º Congreso Confederal*;
- *Estatutos aprobados en el 5º Congreso Confederal*.

CONFEDERACIÓN SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS (1993):
Documentos Aprobados en la 1ª Conferencia *Comisiones Obreras, un espacio sindical para hombres y mujeres*, Ed. Secretaría Confederal de la Mujer de CC.OO., Madrid, 1993.

Accesible en: [http:// www.ccoo.es/mujer/documentos_m.html](http://www.ccoo.es/mujer/documentos_m.html)

CONFEDERACIÓN SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS (1996):
Documentos del 6º Congreso de la Confederación Sindical de CC.OO.:

- *Ponencias y Estatutos*. Textos definitivos aprobados en el Consejo Confederal de 12-13.11.1995;
- *Documentos aprobados en el 6º Congreso Confederal (Informe General, Ponencia, Resoluciones)*.

CONFEDERACIÓN SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS (2000):
Documentos del 7º Congreso de la Confederación Sindical de CC.OO.:

- *Ponencias. Estatutos. 7º Congreso Confederal*. Textos definitivos aprobados en el Consejo Confederal de 13.12.1999;
- *Documentos aprobados en el Séptimo Congreso (Informe General, Anexo al Informe, Resumen del debate, Ponencia aprobada, Resolución General, Resolución sobre el Plan de Igualdad, Intervención de clausura de José María Fidalgo)*.

CONFEDERACIÓN SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS (2000): *Plan de Igualdad* de la CS de CC.OO. (2000-2004).

CONFEDERACIÓN SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS (2004):
Documentos del 8º Congreso Confederal de CC.OO.:

TRABAJADORA. TRES DÉCADAS DE ACCIÓN SINDICAL POR LA IGUALDAD DE GÉNERO (1977-2007)

- *Ponencia y estatutos*. Textos definitivos aprobados en el Consejo Confederal de 18.12.2003;
- *Documentos aprobados en el 8º Congreso Confederal. Informe General. Programa de Acción*;
- *Estatutos aprobados en el 8º Congreso Confederal*, Madrid.

FERNÁNDEZ DÍAZ, Natalia (2003): *La violencia sexual y su representación en prensa*, Anthropos Editorial, Barcelona.

FUNDACIÓN 1º MAYO, Archivo de Historia del Trabajo (2002-2006): *Biografías Obreras. Militancia Sindical en CC.OO.*, Madrid.

GALLEGO, Juana (dir.) (2002): *La prensa por dentro. Producción informativa y transmisión de estereotipos de género*, Editorial Lo Libros de la Frontera, Barcelona.

GARCÍA DE LEÓN, Marisa y GARCÍA DE CORTÁZAR, M^a Antonia (coords.) (2000): *Profesionales del periodismo. Hombres y mujeres en los medios de comunicación*, col. Monografías, nº 181, Centro de Investigaciones Sociológicas, Madrid.

INSTITUTO DE LA MUJER (2001): *Mainstreaming de género. Marco conceptual, metodología y presentación de "buenas prácticas". Informe final de las actividades del Grupo de Especialistas en mainstreaming (EG-S-MS)*, Estrasburgo, 1998, Madrid, reimpresión.

INSTITUTO DE LA MUJER (2004): *Acciones positivas en el campo de la igualdad entre hombres y mujeres. Informe final de Actividades del Grupo de Especialistas sobre Acciones Positivas en el Campo de la Igualdad entre hombres y Mujeres (EG-S-PA)*, Serie documentos, nº 35, Madrid, reimpresión.

MORENO PRECIADO, Rita, y BABIANO MORA, José (dirs.) (2004): *¿Invisibles? Mujeres, trabajo y sindicalismo en España (1939-2000)*, Confederación Sindical de CC.OO., Madrid.

MUÑOZ RUIZ, M^a del Carmen (2006): "La memoria de la militancia: Relaciones de género en el movimiento obrero", Comunicación presentada al *XIII Coloquio de la Asociación Española de Investigación de Historia de las Mujeres*, Barcelona, 2006.

BIBLIOGRAFÍA

RUIZ, David (dir.) (1993): *Historia de Comisiones Obreras (1958-1988)*, col. Historia, Editorial Siglo XXI, Madrid.

SECRETARÍA CONFEDERAL DE LA MUJER (2000): *El alcance del acoso sexual en el trabajo en España*, Madrid.

SECRETARÍA CONFEDERAL DE LA MUJER (2000): *Empleo y discriminación salarial. Un análisis desde la perspectiva de género*, Madrid.

SECRETARÍA CONFEDERAL DE LA MUJER (2004): *Balance y Desarrollo del Plan de Igualdad*, Madrid.

Accesible en: www.ccoo.es/mujeres/documentos_m.html.

VV.AA. (1976): *Asamblea General de Comisiones Obreras (Barcelona, 1976)*. Prólogo de Marcelino Camacho. Edición a cargo del equipo de la "Gaceta de Derecho Social", Ed. Laia, Barcelona.

VV.AA. (2001): "25 años de sindicalismo. Sindicato y Sociedad", Revista *Gaceta Sindical, Reflexión y Debate*, nº 1, Confederación Sindical de CC.OO., Madrid.

VARO MORAL, Nadia (2005): "La conflictividad laboral femenina durante el franquismo en la provincia de Barcelona", Documento de Trabajo de la Fundación 1º de Mayo DOC 3/2005, Madrid.

NOTAS:

¹ Colaboran en los diferentes números de *Trabajadora* en esta II época:

María Fe García Cuenca, Rosa Darro, Adoración Navasa (colaboradora de la SCM), Antonio Suárez (Gabinete técnico confederal de CC.OO.), Josefa Pérez-Grueso (SM de la USMR), Federación de Mujeres Separadas y Divorciadas, Concha Hernández (colaboradora SCM), Reyes Cordero (Sanidad CC.OO. Madrid), M^a Ángeles Rivas (SM de la F. Enseñanza de CC.OO. Murcia), Rita Moreno (Colaboradora SCM), Carmen San José, Julia García (SM de CC.OO. L'Horta), Anabel Díez (SM de CC.OO. Zaragoza), Yolanda Amondarain, Concepción Hernández (SM de CC.OO. de la Región de Murcia), Concha Roldán, Amalia Iglesias, M^a Jesús Vilches (SCM), M^a Luisa San José (colaboradora SCM), Liliana Moreno (Colaboradora SCM), Susana Torregrosa (colectivo Feminista d'Alacant), Luisa Amparo Ojeda (SM de CC.OO. de Las Palmas), M^a Ángeles Montero, Carmen Carrillo (SM de FETCOMAP), Elida Luparia Le Senne (SM de la Unión Comarcal de l'Alacant CC.OO.), Auxi Almagro (SM de CC.OO. de Almagro), Sancha Sánchez, Aurora Gómez (S de la Dona de la CONC), Rosa Escolano (SM del Sindicato Ferroviario), Ángeles Domingo (F. Estatal Enseñanza), Carmen Sarasúa, M^a Cruz Vicente (SM de CC.OO. Euskadi), Juana Doña (MLIM), Teresa Pérez del Río, Paquita de Vicente (Red Europea de Mujeres), Nieves (MLIM), Berta Cao, Marisol Pardo (SM de la F. Enseñanza CC.OO.), Ramona Parra (F. Estatal Textil-Piel de CC.OO.), Purificación Causapié (Asociación Mujeres Jóvenes), Mariví Condado (SM de CC.OO. Castilla-La Mancha), Mujeres Peruanas "Illary", Celia Amorós, Salce Elvira (S. C. Empleo), Pencha Santasmarinas, Ángeles Morón, Soledad Murillo, Eulalia Caricol, Laly (SM de CC.OO. Badajoz), Fundación 1º Mayo de CC.OO., Doly Pardiñez (SM de CC.OO. del País Valencià), Teresa Domingo (eurodiputada de IU), Rosa Sans, Rocío García (SM de la COAN), Lorenza Machín (SM de CC.OO. Fuerteventura), Mujeres Internacionalistas, Begoña San José (concejala IU), Ricardo Escudero, Susana Brunel (Adjunta SCM), Soledad Galiana y Helena de Marianas (Asociación de Asistencia a Mujeres Violadas de Madrid), Lola Martínez (S de la Dona de CC.OO. del País Valencià), Concha Verdú y Consuelo Aramburu (F. Administración Pública de CC.OO.), Susana Mayoral, Alicia H. Puleo, Red Europea de Mujeres, Pere Boix y Rafael Gadea (Salud Laboral de CC.OO. del País Valencià), Elena Cebollero, Carmen Pujol y Rosario Guerrero (Asociación Mujeres Juristas Themis), Lourdes Ponce (S. de la Dona de CC.OO. de Barcelonès), Mar Fernández (F. Enseñanza CC.OO.), Stella Alabárceiz, Alicia Blanco, M^a José López.

² Salvo algunos números, en los que se cita la autoría de C. Benavides y a José M^a Pedrosa.

³ Equipo colaborador de la III época: Antonia del Castillo, Rita Moreno (F. Metal), Ramona Parra (F. Textil-Piel), y, según los números, también: Marisol Pardo (F. Enseñanza), Carmen Heredero (F. Enseñanza), Estrella Sánchez (Enseñanza), Socorro Robles (Enseñanza), Carmen San José (F. Salud), Soledad Montaner (F. Campo), M^a Antonia Martínez (F. Transportes), Neus Pont (P. Valencià), Mariví Condado (C. Mancha), Belén Sanz (C. León), Aurora Gómez (Catalunya), Mercé Civit (Catalunya), Rocío García (Andalucía), Loren Cabral (Andalucía), M^a José Martín (Madrid), Elvira Sánchez (Madrid), Ana Cruz, Yolanda Bernáldez, Fefa Vila, Teresa Pons, Sonia

BIBLIOGRAFÍA

Sebastián, Carmen Toledo, Amparo Jimeno, Eva Pérez, Alicia Blanco, Lola Cebrián, Jaione Pascual, Laura Pinyol, Luis Zarapuz, Carlos Martín, Paloma López, Montse Boix, Estefanía Blount, Blanca Villate, Norma Vázquez.

⁴ Colaboran también en los *Trabajadora* de esta época: Ángeles Martínez, Fernando Casas, Gema Insausti, Juana Doña, Concha Panadero, Adoración García Calleja, Antonio González, Arsenio Blanco, Carmen Rico-Godoy, Tensi Álvarez Folgar, Carmen Sáez Buenaventura, Ripamilan, M^a Jesús Ríaza, Paca Arceo, Charo Arcas, José Luis Sampedro, Pilar López, Pilar Varas, José L. Dargallo, Osvaldo Costiglia, Juan Luque, José Daniel López, Adolfo García, Gabinete Estudios Jurídicos de CC.OO., Mara Lozano, Elena Martí, Rosa Darro, Amaia Otaegui, Paloma del Río, Elena Cebollero, Nuria Roldán, Joana Bonet, Amalia Ribera (S. Dona), Marisa Castro, Carmen Roney, Esperanza Fernández Galán, Teresa Domingo (eurodiputada IU), Alicia Llácer, Yolanda Alba, Carolina Gutiérrez, Lucía G. Cobo, Berta Cao (Fundación Dolores Ibárruri), Esther González, Rosa M^a Escolano (S. Mujer Sector Ferroviario), Luis Manglano, Juana Sancho, Charo Villaverde, Ángel Martín Aguado (Gabinete Jurídico CC.OO.), Daniel Olmos (Comunicación Social de la FESPACE), Isabel Gómez, Elvira Llopis (F. Enseñanza CC.OO.), Maribel Navarro (SM F. Alimentación), Pilar Casanova, Beatriu Guarro, Olga Barros (SM de la UC de CC.OO. Vigo), Justa Montero (Asamblea Feminista), Carme Catalán (SM de la FTS Catalunya), Manoli Delgado (SM de CC.OO. Almería), Consuelo Sancho, Franca Donaggio (Presidenta Comité de Mujeres de la CES), Andrea López (SM de la UR de CC.OO. Extremadura), Esperanza Fernández, Isabel Rodríguez (SM de la UP de CC.OO. Córdoba), Andrea Benites-Dumont (Grupo de apoyo a Madres de Plaza de Mayo), M^a Josefa Sanz, Ana Arroyo, Transcripción de las palabras de Felicidad Honrubia (fallecida cáncer), C. Chapin y D. Rouvre, Margarita Alcalá, Alessandra Bochetti (Presidenta centro Virginia Woolf B), Mercedes Padilla, Carlota Bustelo, Gina Vargas (Coordinadora Regional de Pekín para América Latina y el Caribe), Carmen Cruz (representante de la Red WIDE en Pekín), M^a Fernanda López Larrea, Dimas Arce, María A. S. (apellidos ocultos por penalización aborto), Alicia Bermejo, Sagra Pérez Astoriza, Cristina Almeida (candidata IU), Liu Naili (miembro sindicatos chinos), Lucía Mazarrasa (Fórum Política Feminista), Eduardo Galeano, Carmen Menéndez, Consuelo Aramburu, Lola Huete, Joaquín Mayordomo, Diana Encinar, Teresa Torns (UAB), Carmen Rivas, Pablo Martín, Abdulah Ahmed (Delegación Saharaui en Madrid), Yolanda Ernst, Chema de la Parra, Rosario Morillo (Gabinete técnico confederal), Cándida Barroso, Candelas Sánchez (Comité Económico y Social de la UE), Montserrat Bernal, Begoña Marugán, Silvia Antonio (Comité Solidaridad con la Causa Árabe), Teresa Pérez del Río (Universidad de Cádiz), Joaquín Cassinello, Antonio Gutiérrez, Piedad San Martín Vega, Rosario Lambert, M^a Rosa Puig, Miguel Espín Pacheco, Rosalía Pascual, Concepción Chao, José Luis Sánchez (S. C. Juventud), Ángel Martín, Julián Ariza, Rafael Hernández Acosta, Isabel Runkle (SM F. Sanidad), María Carreño (Área Mujer Pensionista de CC.OO.), Gonzalo Pla, Rafael González Luna (secretario comité empresa AGROMAN/O.C), Begoña San José, Lourdes Fernández, Judith Hortet, Pilar Morales (Fundación Paz y Solidaridad), Covadonga Osorno, Flora Sebastián, Ana M^a Valderas, Juan F. Carrasco, Olmos Fraile, Eva Sánchez Polidoro, Aitor Zuloaga, Don Rapa, Fiona Murie (Departamento C. Salud Laboral), Olga Cambasani, Belén Reyes, Joaquín Nieto, Pilar Guardiola, Ana Caballero, Inma Bernabé, M^a Luisa Iglesias, Victoria Sanz, Silvia Allende, Carmen Toledo, Eva Silván, Carmen Mancheño (S. Salud Laboral USMR), Ana Maricalva, Isel Rivero (Directora Centro Información

de la ONU en España), M^a Jesús Alonso (Gabinete Estudios Jurídicos CC.OO. Albacete).

⁵ Aparecen firmando fotografías: Manuel Blázquez, María Cánovas, Rita Moreno, Manuela Olmedo, Paca Arceo, el Colectivo de Mujeres Urbanistas y Fran Lorente.

⁶ Colaboran en los *Trabajadora* de esta IV época, hasta junio de 2006: Carmen Heredero, Eva Hernández, Ana García Sastre, Miguel Lorente Acosta, Manoli Olmedo, Enrique Arce, Fernando Fernández-Llebreg, Fefa Vila, Concha Hernández, Eloína Terrón, Dolores Licerias, Matilde Llorente, Yvonne Urriola, Sonia Sebastián, Laura Pinyol, Rosalía Pascual, Begoña Marugán, Lucía Ruiz, Enrique Boix, Ramona Parra, Luis Zarapuz, Francisco Cenamor, David Perejil, María Candelas, Neus Moreno, Héctor Maravall, Beatriz Quintanilla, Laurent Vogel, Isabel García Hernández, Carme Catalàn, Alicia Durán, Concha Jiménez, Rebeca Torada, Armando Bogóñez, Pilar Escario, Pilar Muñoz, Josefa Pérez Grueso, Belén Morales, Olga Ruiz de León, Estefanía Morante, Tere Mollá, Revista Dones, Carmen Hernández, Carmen Sarasúa, Alicia Bermejo, Ana Santana, Laura Montes, Loren Cabral, Soledad Murillo, Rocío Rodríguez, Marisa Jubrias, José Candón, Carmen Valls, Carme López, Eva Silván, Neus Colungo, Carmeli Domínguez, Enrique Martín, Natividad Torrejón, Ernesto Valera, Carmen de Paz, Mayka Muñoz, Vitoria Iglesias, Antonio Carmona, José Ignacio Gil, Juana Aguado, Raquel Platero, M^a Victoria Delicado, Miguel Recio, Manuel de la Cruz, Esther Muñoz, Victoria Quivén, Esther Conde, Fátima Mahmut, María Carreño, Herminia González, Andrea Biurrum, Empar Pineda, Maite Gallego, Yolanda Ponce, M^a Cruz Landa, Kepa Astrain, Marisol Pardo, Francisca Corbalán, José María Fidalgo, Jorge Aragón, Fernando Rocha, Ana Cánovas, Daniel Mesa, Charo Rizo, Prudencia Gutiérrez, Virginia Villaplana, Joaquín González, Montse Sagarra, Victoria Pumar, José Babiano, Beatriz Gimeno, Ángela Alemany, Joan Coscubiela, M^a Antonia Martos, Maruja Sánchez, María Pazos, Javier Sáez, Eva M^a Muñoz, Carme Torres, Ana Hermoso, Magdalena López, Ruth M. Mestre, Mercet Civit, Rosina Lanzuela, Oliva Blanco, Paloma Alcalá, Judith Carreras, Delia Rodríguez, M^a José Pulido, M^a Luz Benedicto, Yolanda del Castillo, José Luis Arroyo, M^a Antonia Martos, José María Fernández Villalta, Lola Morillo, Elena Eva Reynaga, Bernarda García y Dolores Romano.

⁷ Autoras y autores de fotografías en los *Trabajadora* de la IV época: Isabel Muñoz, Carme Mayoral, Rosa María García, Ana Frechosos, Manoli Olmedo, Yolanda Rodríguez, Pedregal, Fundación 1º de Mayo, Goyi Cebrián, Carmen Briz, Fernando Medina, José Candón, Víctor Otero, Lola González, Fran Lorente, Pablo Hojas, M^a José Jiménez, Pedro Palazuelos, José Raigal, Rafael Peinado, Marcos Gutiérrez, Elena Acosta, Álvaro Pulido, Carlos Capa, Cirilo Leal, Cecilia Scaffo, Beatriz Redón y Román Alonso.

⁸ Otras revistas sobre Mujeres, Igualdad de Género, Feminismo o Estudios de Género, reseñadas en *Trabajadora* desde 2001 a junio 2006: *Ada Byron*, Boletín de la Organización Española para la Coeducación Matemática (OECOM); *Aequalitas*, Revista Jurídica de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, que editan el Instituto Aragonés de la Mujer y la Universidad de Zaragoza; *Andra*, Emakumeon ahotsa. Periódico mensual feminista, nace en 2001; *Andaina*. Revista Galega de Pensamiento Feminista; *Arenal*. *Revista de Historia de las Mujeres*, editada por el Instituto de Estudios de la Mujer de la Universidad de Granada. Centro de

BIBLIOGRAFÍA

Documentación Científica, es una revista semestral que nació en 1994; *Artículo 14. Una perspectiva de género. Boletín de información y análisis jurídico*, Boletín cuatrimestral, editado desde 1999 por la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social del Instituto Andaluz de la Mujer; *Asparkia. Investigación Feminista*, Publicación de la Universitat Jaume I, del Seminari d'Investigació Feminista, con presencia desde 1992; *Crisálida*, Boletín quincenal digital de la Secretaría de la Mujer de UGT que nace en el 2004; *Cuadernos. Mujer y cooperativismo*, Revista anual editada por el Departamento de la Mujer de la Confederación Española de Cooperativas de Trabajo Asociado (COCETA); *Dones*, Revista Trimestral editada por la Associació de Dons Periodistas de Catalunya, presente desde el año 2000; *Dossier Feministes*, Revista editada por el Seminari d'Investigació Feminista de la Universitat Jaume I; *Duoda*, Revista de Estudios Feministas, en la calle desde 1990, de formato libro y periodicidad semestral; *Emakunde*, Revista Trimestral del Instituto Vasco de la Mujer, en la calle desde 1989; *Enredando... Red de mujeres con discapacidad*, editada por el Departamento de la Mujer de la Confederación Andaluza de Personas con Discapacidad Física y Orgánica (CANF-COCEMFE de Andalucía); *Feminismo/s*, revista semestral editada por el Centro de Estudios sobre la Mujer de la Universidad de Alicante; *La Cuerda. Una mirada feminista de la realidad*, publicación mensual de la Asociación "La Cuerda", de Guatemala, con presencia desde 1998; *Meridiam*, Revista trimestral del Instituto Andaluz de la Mujer (Junta de Andalucía), nacida en 1996; *Miradas*, revista editada por la Asamblea de Mujeres de Cantabria, de aparición bimensual, presente desde 1991; *Themis, Revista jurídica de Igualdad de Género*, de la Asociación de Mujeres Juristas Themis, el primer número aparece en 2005; *Treballadora*, de la Secretaría de la Dona de la CONC, revista semestral que nace en 1981; *Pandora, Mujeres y Literatura*, Revista cultural anual sobre mujeres y literatura, del Área de la Mujer de la Diputación de Granada; *Palabras/es*, Revista de "El Mundo según las mujeres", una ONG belga, aparece en 1996.

⁹ El número de delegados/as está fijado en 1.001, en recuerdo y homenaje al juicio contra militantes de Comisiones Obreras más representativo de la represión franquista, el "Proceso 1.001", que supuso la cárcel a diez dirigentes de CC.OO. en 1972; Marcelino Camacho, Francisco García Salve, Nicolás Sartorius, Eduardo Saborido, Francisco Acosta, Fernando Soto, Miguel Ángel Zamora Antón, Pedro Santiesteban, Luis Fernández Costilla y Juan Muñiz Zapico.

¹⁰ Ver, en el epígrafe "*Trabajadora*, historia viva", la aportación de Begoña San José.

¹¹ No se recoge ninguna intervención en este sentido, por ejemplo, en: *Asamblea General de Comisiones Obreras (Barcelona, 1976)*. Prólogo de Marcelino Camacho. Edición preparada por el equipo de la "Gaceta de Derecho Social", Ed. Laia, Barcelona, 1976.

¹² La Comisión Ejecutiva elegida en el 1º Congreso Confederado de CC.OO., según datos tomados de *Gaceta de Derecho Social*, nº 87, de julio de 1978.

¹³ El resumen de Marcelino Camacho en respuesta a las intervenciones incorpora un comentario que muestra cierta confusión respecto a las demandas de las mujeres. Contestando a una enmienda que solicita eliminar la referencia a la participación

plena de la mujer por considerar que puede entenderse que hay discriminación, con lo que el enmendante está disconforme, el Secretario General señala: *“Yo no sé, la verdad; discriminación contra la mujer hay en general en las leyes, no en nuestra actitud teórica; en la práctica no siempre, creo yo, recogemos bien los planteamientos de las mujeres. Es uno de nuestros puntos débiles”*.

¹⁴ Datos tomados del *Acta de Reunión Extraordinaria de la Comisión Ejecutiva Confederal de CC.OO.*, de 3 de febrero de 1982.

¹⁵ Según datos de *Gaceta Sindical*, nº 31, 1984.

¹⁶ Los colectivos específicos referidos son: *Técnicos, profesionales y cuadros (TPCs), mujeres trabajadoras, juventud y autónomos*.

¹⁷ Datos tomados de *Gaceta Sindical* nº 57, diciembre 1987.

¹⁸ Datos tomados de *Gaceta Sindical*, nº 101, diciembre 1991-enero 1992.

¹⁹ Puede consultarse la publicación de los documentos aprobados en la 1ª Conferencia, *Comisiones Obreras, un espacio sindical para hombres y mujeres*, Secretaría confederal de la Mujer de CC.OO., Madrid, 1993. También accesible en: www.ccoo.es/mujer/documentos_m.html

²⁰ *“1. Potenciar políticas de empleo que garanticen el acceso, promoción y permanencia en el empleo a las mujeres en igualdad de oportunidades, estableciendo medidas de acción positiva, y 2. Potenciar políticas encaminadas a corresponsabilizar a hombres y mujeres en el cuidado de los hijos, tareas domésticas, tiempos de ocio, calidad de vida, etc., de forma que posibiliten la igualdad real entre ambos géneros”*.

²¹ *Resolución sobre las condiciones de trabajo de las mujeres, problemática de colectivos específicos y necesidad de llevar a la práctica los resultados de la Conferencia, Resolución sobre la objeción de conciencia en la interrupción voluntaria del embarazo, Resolución sobre los Procesos Preconferenciales, Resolución sobre la solidaridad internacional y la paz y Resolución sobre mujeres jubiladas y periodistas*.

²² Datos tomados de *Gaceta Sindical*, nº 143, enero-febrero 1996. A lo largo de este mandato sale Ángel Campo y entran, elegidos por el Consejo Confederal Javier Doz y Francisco Soriano, con lo que la proporción de mujeres disminuye.

²³ Se señalan como estrategias internas:

- *Elaborar informes estadísticos desagregados por sexo y planes de trabajo relacionados con la igualdad.*
- *Establecer objetivos para acercarse a una representación de mujeres en todos los órganos de dirección del sindicato, proporcional a la afiliación (lo mismo en órganos de representación unitaria).*
- *Promover una mayor participación de mujeres en el sindicato (en todos los órdenes); promover la afiliación e impulsar la transversalidad en todas las políticas sindicales.*
- *Avanzar en el uso del lenguaje no sexista, proyectar en las publicaciones sindicales*

BIBLIOGRAFÍA

la imagen y presencia de la mujer trabajadora y reforzar los cauces de comunicación de la SM. Ampliar la difusión de la revista "Trabajadora" como medio de comunicación confederal especializado en el tratamiento de las políticas de género.

– Reforzar la cooperación de las diferentes Secretarías.

– Promover un Plan de Igualdad, que concretará los objetivos prioritarios a desarrollar durante el mandato congresual que comienza.

²⁴ "En el desarrollo de CC.OO. como sindicato de hombres y mujeres y para lograr la participación de las mujeres en las Comisiones Ejecutivas y en las delegaciones que corresponde elegir en los procesos congresuales sea como mínimo proporcional al número de afiliadas de cada ámbito de la organización sindical de que se trate, las candidaturas deben guardar dicha proporción.

Lo previsto en el párrafo anterior se efectuará sin prejuicio de los derechos de los miembros natos reconocidos en los presentes estatutos y del reparto proporcional que corresponda cuando se presente más de una candidatura.

En el resto de los órganos de dirección, se promoverá la participación de mujeres para tratar de alcanzar la representación proporcional".

²⁵ Datos tomados de *Gaceta Sindical*, nº 186, mayo 2000.

²⁶ Tanto el *Plan de Igualdad* (2000-2004) como el documento elaborado por la SCM, aprobado por la CEC el 15 de marzo de 2004 y por el Consejo Confederal el 16 de marzo de 2004, *Balance y Desarrollo del Plan de Igualdad*, pueden consultarse en: www.ccoo.es/mujeres/documentos_m.html. De este Plan de Igualdad el Departamento de Proyectos e Investigación de FOREM, por encargo del Secretariado Confederal, realizó una evaluación intermedia.

²⁷ Las propuestas de actuación son, en síntesis:

– Promover la igualdad de trato en el empleo y en las condiciones laborales.

– Aumentar la participación laboral de las mujeres.

– Reclamar y promover una Ley de Acciones Positivas para la igualdad entre hombres y mujeres en el empleo (transposición y desarrollo de la Directiva 2002/72/CE)

– Reducir la segregación profesional de las mujeres.

– Eliminar las diferencias retributivas directas entre mujeres y hombres y remover las causas de las indirectas.

– Mejorar la adecuación de los tiempos de trabajo.

²⁸ Es de señalar que cuando se celebra el 8º Congreso Confederal aún no se ha aprobado la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

²⁹ Datos tomados de la web: www.ccoo.es

³⁰ Primer Plan de Trabajo presentado al Secretariado Confederal de CC.OO. Editado en un folleto por la Secretaría Confederal de la Mujer, 1978.

³¹ Aunque sus aportaciones no quedaron recogidas en los documentos publicados en *Asamblea General de Comisiones Obreras, Barcelona, 1976*, Edición preparada

por el equipo de la "Gaceta de Derecho Social", prólogo de Marcelino Camacho, Editorial Laia, Barcelona, 1976.

³² Recordemos que la ONU proclamó 1975 como "Año Internacional de la Mujer" y que tras la I Conferencia Internacional de la Mujer celebrada en México se declaró el "Decenio de la Mujer" (1975-1985), durante el que se crearon desde Naciones Unidas diversos organismos y programas dirigidas a la promoción de la igualdad de género, y se impulsaron medidas similares en otras instituciones internacionales y estatales.

³³ Ver documentos aprobados en *Documentos aprobados. 1ª Conferencia Comisiones Obreras, un espacio sindical para hombres y mujeres*, Secretaría de la Mujer de CC.OO., Madrid, 1993. También en: http://www.ccoo.es/mujeres/documentos_m.html

³⁴ Se defiende el *papel* de las SM por el carácter estructural de la discriminación de género, que desborda la que se produce en el ámbito laboral: "nuestros objetivos de lucha no eran los estrictamente sindicales, sino que, en la medida que los problemas de las mujeres trabajadoras van más allá del marco laboral, nuestras propuestas y nuestra actividad no podían quedar reducidas a ese marco, sino abarcar todos los terrenos de discriminación de las mujeres". En tanto persista ese sustrato social de discriminación, los objetivos y funciones de las SM siguen siendo necesarios. Éstos pueden concretarse en: concienciar al conjunto del sindicato de la problemática de género; incorporar esa preocupación a la política sindical en todas sus actuaciones; garantizar un marco de expresión propio de las mujeres en el sindicato; propiciar mayor participación y representación de las sindicalistas. Como estrategias para lograr estos objetivos se apuesta por la acción combinada de los planes de acción positiva y la transversalidad en el enfoque de género. Ver *Documentos aprobados. 1ª Conferencia Comisiones Obreras, un espacio sindical para hombres y mujeres*, cit.

³⁵ Ver Gráfico III.1

³⁶ El 57,7%, ver Gráfico III.2

³⁷ No olvidemos la cerrazón de los medios de comunicación generalistas a los temas de género, como se concluye de distintas investigaciones realizadas la comunidad experta (GALLEGO 1994, 2002; GARCÍA CORTÁZAR, 2000, etc.).

³⁸ El 10,3% y el 17,8%, respectivamente.

³⁹ El 10,3%.

⁴⁰ "Por las dificultades encontradas hasta ahora, parece evidente que para impulsar un cambio sustancial en las relaciones laborales contractuales, son necesarias iniciativas muy precisas. Desde CC.OO. consideramos que una fórmula que podría ayudar a este proceso es lo que hemos convenido en denominar "Modelo de Cuerpo Normativo de Convenios Colectivos en materia de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres", y que tendría la función de servir como Código de Actuación para las partes negociadoras de convenios sectoriales y empresas".

BIBLIOGRAFÍA

- 41 El 35,4%.
- 42 El 29,2%.
- 43 Entre las tres fechas, un 82,3% de los editoriales en que se convoca a movilizaciones.
- 44 Jornada de movilización internacional desde que se originó tras el impulso de Clara Zetkin en el feminismo socialista primero y comunista después de principios del siglo XX, e institucionalizado por la ONU en 1977.
- 45 En datos, el tratamiento del 8 de Marzo ocupa una sexta parte del total de editoriales (15,5%) y la mitad de los que llaman expresamente a la movilización (50%).
- 46 Un repaso a los lemas:
- 1985 . "Derecho a todos los trabajos"
- 1986 . "Por la paz y el derecho al trabajo"
- 1987 . "El derecho al trabajo es un derecho individual"
- 1988 . "8 de Marzo, Nuestra fuerza es la participación"
- 1989 . "Contra la precarización del empleo"
- 1990 . "Todos los días es 8 de Marzo"
- 1991 . "Las mujeres, por la paz y el empleo"
- 1992 . "Las mujeres, por una Europa justa y solidaria"
- 1993 . "Discriminación, pobreza... ¡ROMPAMOS!"
- 1994 . "Un presente con empleo, un futuro sin discriminación"
- 1995 . "¡PARTICIPA!"
- 1996 . "Avanzar en igualdad. La acción positiva, un instrumento para la igualdad de oportunidades"
- 1997 . "Negociar para la igualdad"
- 1998 . "¡No más agresiones contra las mujeres!"
- 1999 . "Ante un nuevo milenio, usemos una misma medida para hacer real la igualdad"
- 2000 . "Igualdad retributiva ¡AHORA!"
- 2001 . "Empleo estable, igualdad salarial"
- 2002 . "Globalicemos los derechos de las mujeres"
- 2003 . "Negociación colectiva y género: una apuesta de futuro"
- 2004 . "Participa y decide, es el momento"
- 2005 . "Avanzar en derechos, reforzar la igualdad"
- 2006 . "Contra la precariedad laboral, Planes de Igualdad"
- 47 El referéndum sobre la entrada de España en la OTAN tuvo lugar el 12 de marzo de ese año (1986).
- 48 En la que puede leerse:
"Ante la próxima celebración del 8 de Marzo, fecha que simboliza la lucha de las mujeres por sus reivindicaciones específicas en el mundo laboral, social y político, Comisiones Obreras MANIFIESTA:

Que en este año la celebración del 8 de Marzo se sitúa en el marco de un conflicto bélico que es el exponente máximo de la lucha por la hegemonía absoluta del poder, de la lucha por los intereses económicos de las grandes multinacionales de las armas y del petróleo; en definitiva, por los intereses de un poder mantenedor de privilegios ajenos a las mujeres.

(...) Por ello, CC.OO. plantea:

Que este 8 de Marzo las trabajadoras y trabajadores manifiesten su repulsa a la guerra del Golfo Pérsico, a la implicación del gobierno español en ella y a todas las violaciones del derecho internacional que en este conflicto se están desarrollando...”.

⁴⁹ También se lee: *“Deseamos que en este día de fiesta y también de reivindicación, las peticiones de paz en el mundo, por parte de las mujeres, no caigan en saco roto y se contemple el derecho de éstas a participar en la solución de los conflictos bélicos y el afianzamiento de los procesos democráticos en sus países de origen. Reivindicamos derechos para todas las mujeres, especialmente para aquellas más vulnerables y que viven situaciones más discriminatorias por motivos de edad, etnia, desplazamientos migratorios u otras causas”.*

⁵⁰ Como es sabido, esta fecha convoca a la manifestación a trabajadores y trabajadoras de todo el mundo, desde que en julio de 1889 el I Congreso de la II Internacional acordó celebrar el Primero de Mayo como día internacional de lucha del proletariado, en torno a la vindicación de la jornada laboral de ocho horas, en recuerdo de los sindicalistas de Chicago asesinados el 1 de mayo de 1886, durante una movilización obrera con los mismos objetivos.

⁵¹ *“No queremos una participación simbólica ni testimonial. Este 1º de Mayo debe significar un paso adelante en la defensa de los intereses de las trabajadoras por parte del movimiento obrero. ...*

La lucha contra la discriminación de la mujer en el mundo del trabajo, la desaparición de las categorías implícita o explícitamente femeninas, la plasmación del derecho a igual salario igual trabajo, el acceso de las mujeres a todos los puestos del trabajo y categorías y, por fin, la desaparición de todos aquellos aspectos que configuran la consideración de la mujer como trabajador de segunda categoría deben ser exigencias permanentes de los sindicatos y parte ineludible de su compromiso con toda la sociedad”.

⁵² *“La democracia paritaria, es decir, conseguir una representación equilibrada de las mujeres en puestos de decisión en la sociedad española, es aún hoy un objetivo difícil de alcanzar que, sin embargo, responde a razones de legitimidad institucional y a un principio de justicia e igualdad. En el ámbito sindical y político, se precisan acciones que incrementen la representación de mujeres en los órganos de dirección y puestos de responsabilidad”.*

⁵³ Denominación aprobada por la Asamblea General de la ONU el 17 de diciembre de 1999, acogiendo como fecha la conmemorativa del asesinato de las hermanas Mirabal (Patria, Minerva y M^a Teresa), activistas políticas y feministas de la República Dominicana asesinadas por la policía secreta del dictador Trujillo el 25 de noviembre de 1960. La fecha del 25-N ya había sido declarada “Día para la elimi-

BIBLIOGRAFÍA

nación..." en el Primer Encuentro Feminista de Latinoamérica y el Caribe, celebrado en Bogotá en julio de 1981.

⁵⁴ Participación y Representación + Políticas y estrategias de igualdad de oportunidades + Discriminación y conflictividad de género = 89,4% de los editoriales, ver Gráfico III.3

⁵⁵ Sólo en la III época es superado por otra línea de contenidos, la de políticas y estrategias para la igualdad, ver Tabla III.2

⁵⁶ Ver los Estatutos aprobados en el 8º Congreso Confederal de CC.OO. <http://www.ccoo.es/pdfs/ESTATUTOS8congreso.pdf>

⁵⁷ *"Ninguna modificación que agilice y abarate los trámites de divorcio, una raquítica ley del aborto (ya criticada en otras ocasiones) que además no es capaz de hacer cumplir, mayor tasa de economía "sumergida" como respuesta a las necesidades de trabajo de las mujeres, recorte de prestaciones sanitarias y sociales, y una regulación con aspectos inaceptables para el servicio doméstico. (...) el gobierno, el 'gran empleador', no ha tomado medidas que favorezcan la incorporación de las mujeres a un puesto de trabajo. La cerrazón de HUNOSA a la incorporación de mujeres que han superado todas las pruebas; la subida de los topes de fuerza para Iberia y correos, la negativa a la incorporación de las excedentes de Telefónica, el cierre de la Escuela de RENFE (única vía de acceso para las mujeres), etcétera, son, por el contrario, medidas tomadas por la Administración socialista que dificultan, cuando no impiden, el acceso de las mujeres al trabajo".*

⁵⁸ *"La participación de las mujeres en los puestos de decisión de las empresas, de los sindicatos, de los partidos políticos, o en los órganos de gobierno y de representación parlamentaria, continúa siendo escasamente significativa y precaria, sin ninguna correspondencia con el más del 50% de la población que representan. Para que una minoría sea capaz de influir en las decisiones de la mayoría, es necesario que tenga, al menos, un peso relativo del 30% porque si no es muy difícil mantener permanentemente otro tipo de discurso enfrentado al del grupo mayoritario".*

⁵⁹ El 14,4%, ver Gráfico III.3

⁶⁰ Aparece en el 31,2% de los editoriales de la I época de *Trabajadora*, ver Tabla III.2

⁶¹ *"Consideramos que el Gobierno debe afrontar con valentía el problema del aborto y dar paso a una ley de plazos que dé libertad a las mujeres para decidir sobre su propio cuerpo. La ley actual, a todas luces insuficiente, con la posible ampliación al cuarto supuesto no solucionaría los problemas que mucha mujeres tienen a la hora de decidir..."*

⁶² *"Las mujeres afiliadas a CC.OO., las trabajadoras independientemente de su afiliación y las mujeres en general, somos conscientes de la importancia de luchar por nuestros derechos específicos que nadie nos va a regalar. Pero también sabemos que*

la pérdida de derechos básicos nos afecta a nosotras en la misma o mayor medida que a nuestros compañeros. Por eso pensamos que es necesaria una acción contundente para paralizar la contrarreforma que el Gobierno pretende. Por eso, llamamos a difundir, entre compañeros y compañeras, y a participar en la huelga de 24 horas que nuestro sindicato ha convocado en los primeros días de junio”.

⁶³ Por ejemplo, “Defensa de la maternidad como defensa de la salud”, “Despido y embarazo”, “La conciliación de la vida familiar y laboral: un problema sin resolver”... La conciliación de la vida familiar y laboral será tratada de manera más amplia en otro epígrafe.

⁶⁴ Con un 27,8% de editoriales, ver Tabla III.2

⁶⁵ En esta época alcanza un 47,5%, ver Tabla III.2

⁶⁶ Los de acción sindical interna y externa suponen un 42,7%, conjuntamente, ver Gráfico III.4

⁶⁷ Presencia en portada de cuestiones de ámbito laboral (8,5%), normativo (8,8%), sociopolítico (15%) o cultural (10,8%). Ver Gráfico III.4. Las diferencias, por épocas, ver Tabla III.3

⁶⁸ Se dan los elementos constitutivos de la que sería *Trabajadora* ya como publicación periódica: cabecera identificativa, entidad editora (intelectual y material), línea editorial, contenidos informativos preferentes, público destinatario reconocido, canales de distribución y un formato con características propias.

⁶⁹ Dará lugar a 16 números, publicados entre octubre de 1984 y septiembre de 1988.

⁷⁰ El formato de la portada está caracterizado por la cabecera, que se recuadra sobre un fondo de color y la colocación en línea horizontal superior de los datos de edición. Además, se incluye una reproducción fotográfica entre la cabecera y el epígrafe “Opinión”, que va a desarrollar un único tema en el que la SCM de CC.OO. se posiciona, por lo que puede identificarse como el editorial. Este elemento gráfico sirve de soporte visual del tema de portada, predeterminando una línea de lectura que suele reforzar la acción movilizadora para la defensa activa de derechos y el avance hacia la igualdad de género.

⁷¹ Ver Tabla III.3

⁷² Ver Gráfico III.6 y Tabla III.4.

⁷³ Período en el que verán la calle 20 números.

⁷⁴ Vuelve a cambiar ligeramente el diseño de la cabecera, pues aunque se mantienen los caracteres tipográficos de la I época, los datos de edición se sitúan de nuevo por debajo del nombre de la revista, que ya no irá encuadrado en un fondo de color, al igual que en los primeros números. Se incluye uno o dos elementos gráficos en pequeños recuadros.

BIBLIOGRAFÍA

⁷⁵ En febrero de 1992 se firma en Maastricht el Tratado de la Unión Europea por los ministros de Asuntos Exteriores y de Economía de los Estados miembros. En noviembre España lo ratifica formalmente.

⁷⁶ Con la edición de 5 números anuales, generará 41 números de *Trabajadora*, ya considerada *revista* (y no *boletín*): 40 ordinarios y un especial recopilatorio de entrevistas.

⁷⁷ En cuanto al diseño de portada, cambian de nuevo los caracteres tipográficos de la cabecera. Ésta, junto con los datos de edición, se superpone a una gran foto, generalmente un primer plano del rostro de una mujer (real en los primeros números, reproducción artística en los siguientes), que ocupa todo el fondo de la portada. Se suelen destacar dos recuadros con un titular y un breve desarrollo de texto, o en ocasiones, titulares de sumario y un recuadro con texto, etc. Como esta etapa cubre el largo período de 8 años, se van a ir sucediendo las innovaciones: por ejemplo, aumentan los titulares que remiten a temas tratados en el interior (en ocasiones, cinco temas en sumario de portada por revista).

⁷⁸ La evolución del tratamiento en portada de la violencia de género permite constatar la defensa prioritaria de *Trabajadora* en esta cuestión de derechos humanos básicos de las mujeres y reflejar la incorporación a la agenda pública de este problema social, a través de la acción sensibilizadora y movilizadora de los grupos feministas (entre ellos, las SM de CC.OO.), hasta conseguir, no erradicarla, pero sí penalizarla legal, laboral y socialmente. En portada esta línea temática no apareció hasta la II época de la revista; pero desde entonces en cada época ha duplicado progresivamente su presencia.

⁷⁹ En cuanto a las portadas, las principales variaciones están en que se modifican de nuevo los caracteres tipográficos de la cabecera de *Trabajadora* y la colocación (debajo de la cabecera, de nuevo) de los datos de edición; La portada contiene un elemento gráfico como encuadre general que representa mujeres (creaciones de mujeres artistas) o cartelería de la SCM de CC.OO. Este aspecto de creatividad artística va a conferir personalidad diferencial visualmente a las portadas de esta época, como se verá en otro capítulo. Sobre un recuadro inferior, se destacan tres temas (clasificados por el tamaño de los caracteres tipográficos), que serán desarrollados en el interior: el tema central del informe, la entrevista y otro tema destacado.

⁸⁰ Hasta julio de 2006, ha proporcionado 21 números (20 ordinarios y uno especial, editado con motivo de la huelga general del 20 de junio de 2002), que aparecen con una periodicidad trimestral, editándose cuatro números anuales.

⁸¹ Ver Gráfico III.6.

⁸² Denominación aprobada por la Asamblea General de la ONU el 17 de diciembre de 1999.

TRABAJADORA. TRES DÉCADAS DE ACCIÓN SINDICAL POR LA IGUALDAD DE GÉNERO (1977-2007)

⁸³ Como elemento ilustrativo, se señala la proporción de mujeres en algunos órganos de dirección, por ejemplo, en los Confederales: el Secretariado (9,1%), en la Ejecutiva (8%) y en el Consejo (3,6%), además de aportarse el porcentaje de mujeres en las Ejecutivas de las federaciones de rama y en las organizaciones territoriales, que oscilan entre el 0% de Banca, Construcción, Artes Gráficas, Campo, Transporte -por ramas- y Andalucía -por territorios-, y el 34,5% de Enseñanza, el 28,3% de Administración Pública y el 27,6% de Textil, como “techo” en ramas y el 14,3% de Madrid, en territorios.

⁸⁴ El informe recoge que el porcentaje de mujeres en las Ejecutivas de Federaciones y Territorios, oscila entre el 0% de Químicas, Campo, Energía, Hostelería, Pensionistas y Espectáculos, y Andalucía, Asturias, Euskadi, Extremadura, Galicia y Canarias, respectivamente, y, como techo, el 35% de Actividades Diversa y el 20% de Enseñanza, y el 13% de Aragón. En cuanto a la representación en órganos confederales, se refleja el 9,1% en el Secretariado, el 8% en la Ejecutiva y el 5,1% del Consejo.

⁸⁵ Constitución Española de 1978. Artículo 14: *“Los españoles son iguales ante la ley sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”*.

⁸⁶ La discriminación indirecta, según se define en el Proyecto de Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. Artículo 6: *“Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable”* (6.1.); *“Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados”* (6.2.); *“En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo”* (6.3.).

⁸⁷ Constitución Española de 1978. Artículo 9.2.: *“Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impiden o dificultan su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”*.

⁸⁸ *“Por acción positiva se entiende la acción dirigida a: Favorecer el acceso de miembros de ciertas categorías de personas, en este caso concreto, las mujeres, a los derechos que se les ha garantizado, en la misma medida que los miembros de otras categorías, en este caso, los hombres”. Ver Acciones positivas en el campo de la igualdad entre hombres y mujeres. Informe final de Actividades del Grupo de Especialistas sobre Acciones Positivas en el Campo de la Igualdad entre hombres y Mujeres (EG-S-PA), Serie Documentos, nº 35, Instituto de la Mujer, Madrid, 2004 (reimpr.).*

BIBLIOGRAFÍA

La acción positiva, en el Proyecto de Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. Artículo 11: *“Con el fin de hacer efectivo el principio constitucional de igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto a los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso”* (11.1.)

⁸⁹ *“El mainstreaming de género es la organización (la reorganización), la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que una perspectiva de igualdad de género, se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas políticas”, Ver Mainstreaming de género. Marco conceptual, metodología y presentación de “buenas prácticas”. Informe final de las actividades del Grupo de Especialistas en mainstreaming (EG-S-MS), Estrasburgo, 1998, edita Instituto de la Mujer, Madrid, 2001 (reimpr.)*

La transversalidad, en el Proyecto de Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. Artículo 15. *“El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las Administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición de las políticas públicas y en el desarrollo del conjunto de sus actividades”.*

⁹⁰ Un 18,3%.

⁹¹ El ANC firmado el 31 de enero de 2003 fue prorrogado para 2004. En el capítulo VI del ANC 2005 se incluyen criterios generales sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y similares criterios han sido prorrogados para el 2006.

⁹² Tabla reivindicativa que plasma la nueva unidad de acción sindical entre CC.OO. y UGT, surgida a raíz del éxito en la convocatoria de la huelga general del 14 de diciembre de 1989.

⁹³ Aspecto puesto de relieve por la historiadora M^a del Carmen Muñoz Ruiz en *“La memoria de la militancia: Relaciones de género en el movimiento obrero”*, Comunicación presentada al XIII Coloquio de la Asociación Española de Investigación de Historia de las Mujeres, Barcelona, octubre 2006. Recoge testimonios orales que forman parte del proyecto *Biografías Obreras y Militancia Sindical en CC.OO.*, del Archivo de Historia del Trabajo (AHT), Fundación 1º de Mayo.

⁹⁴ Es el caso de Banca, Construcción, Artes Gráficas, Campo, Transporte, y Andalucía, respectivamente. El porcentaje de mujeres no llega al 10% en los órganos confederales (Secretariado, Comisión Ejecutiva y Consejo) y en federaciones y territorios: Alimentación, Pensionistas, Comercio, Metal, o Cataluña, Euskadi, Asturias y Galicia.

⁹⁵ Se estima la proporción de delegadas sindicales sobre el total de delegados/as en el 15%. Algunas federaciones de ramas y territorios no cuentan con la presen-

cia de mujeres: ello sucede en las de Químicas, Energía, Hostelería, Pensionistas y Espectáculos, y en las de Andalucía, Asturias, Euskadi, Extremadura y Galicia. Es de resaltar el retroceso de algunas organizaciones en el período del 3º Congreso Confederado (1984), que de tener una presencia minoritaria de mujeres en el 2º Congreso Confederado (1981) han pasado a no tener ninguna, lo que sucede en Químicas, Hostelería, Pensionistas y Espectáculos, y en Euskadi, Asturias y Galicia.

⁹⁶ Puede consultarse en: www.ccoo.es/publicaciones/docsindicales/igualdad_oportunidades.htm

⁹⁷ Documento elaborado por la SCM y aprobado por la CEC el 15 marzo de 2004 y por el Consejo Confederado el 16 marzo 2004, accesible en www.cc.oo.es/mujeres/documentos_n.html

⁹⁸ Ver datos del Cuadro que se anexiona en el citado documento, "Evolución de la afiliación del 31.12.1999 al 31.12.2003".

⁹⁹ Los datos de los que no se indica la procedencia están proporcionados por la SCM.

¹⁰⁰ El artículo se hace eco de la polémica y las expectativas consiguientes sobre el nombramiento de una ministra en el gobierno del PSOE, presidido por Felipe González, de julio de 1986, que no contó con ninguna mujer. Hasta 1988, con la entrada de Matilde Fernández y Rosa Conde tras una remodelación, no hubo ministras en el gobierno socialista.

¹⁰¹ Esta Conferencia Internacional fue referenciada puntualmente por *Trabajadora*, que supo valorar la importancia de la declaración expresa sobre los derechos humanos de las mujeres y niñas, que se recoge en la revista textualmente.

¹⁰² El artículo 2 refiere más explícitamente las manifestaciones de esta violencia: *"Se entenderá que la violencia contra la mujer abarca los siguientes actos, aunque sin limitarse a ellos:*

La violencia física, sexual y psicológica que se produzca en la familia, incluidos los malos tratos, el abuso sexual de las niñas en el hogar, la violencia relacionada con la dote, la violación por el marido, la mutilación genital femenina y otras prácticas tradicionales nocivas para la mujer, los actos de violencia perpetrados por otros miembros de la familia y la violencia relacionada con la explotación;

La violencia física, sexual y psicológica perpetrada dentro de la comunidad en general, inclusive la violación, el abuso sexual, el acoso y la intimidación sexuales en el trabajo, en instituciones educacionales y en otros lugares, la trata de mujeres y la prostitución forzada;

La violencia física, sexual y psicológica perpetrada o tolerada por el Estado, donde quiera que ocurra".

¹⁰³ La esfera de actuación D, párrafos 112-130.

BIBLIOGRAFÍA

¹⁰⁴ Ver Tabla III.4.

¹⁰⁵ Se conoce por *victimización secundaria* los daños añadidos, de carácter psíquico, físico, social o económico, con que se agravia a las víctimas cuando recurren a las instituciones y organismos que deben ampararlas y reciben una respuesta insatisfactoria, lo que aumenta su indefensión o su vulnerabilidad.

¹⁰⁶ Este gobernador civil, ante la oleada de violaciones de su ciudad, declaró: *“Sólo se han producido dos violaciones consumadas y, en los casos restantes denunciados, la resistencia de las víctimas atenuó la ejecución del delito que derivó en abusos deshonrados”*.

¹⁰⁷ *“El tema de las agresiones sexuales no puede ser ajeno a los y las sindicalistas, por ello hemos incluido como puntos de la plataforma para la negociación colectiva en el presente año los siguientes:*
Inclusión del hostigamiento sexual dentro del capítulo de faltas y sanciones, máxime cuando vaya acompañada de abuso de autoridad por ser efectuado por un mando hacia una persona subordinada laboralmente.
Creación de un procedimiento rápido y confidencial para la investigación y sanción de los casos de hostigamiento sexual en circunstancias extremas.
En casos constatados de hostigamiento sexual nunca se podrá proceder al traslado forzoso de la persona denunciante”.

¹⁰⁸ Recordemos que en 1991 la secretaria Anita Hill denunció por acoso sexual a su jefe, el juez Clarence Thomas, en el momento en que éste fue propuesto como magistrado de la Corte Suprema de EE.UU., por lo que fue investigado por el Comité Judicial del Senado. Las sesiones, retransmitidas por televisión, alcanzaron impresionantes niveles de audiencia y suministraron información subsidiariamente a otros medios. Finalmente, Thomas fue absuelto y ocupó el cargo.

¹⁰⁹ El artículo lo resume así: *“Se trata de un comportamiento intempestivo de connotación sexual, que afecta a la dignidad de las mujeres y los hombres en el trabajo. Estos términos pueden abarcar cualquier comportamiento físico, verbal o no verbal inoportuno. Este comportamiento es inaceptable por el hecho de ser indeseado y ofensivo para la persona que es objeto del acoso, además de crearle un clima de humillación, intimidación y hostilidad”*.

¹¹⁰ A finales de enero de 1993 aparecen los cadáveres de tres adolescentes valencianas (Miriam, Desirée y Antonia), que llevaban semanas desaparecidas y que las que se supo que sufrieron salvajes agresiones antes de su asesinato. El caso encontró una gran repercusión mediática, especialmente por su tratamiento morboso y sensacionalista en algunos programas.

¹¹¹ Con el compromiso al menos de IU de defenderla: *“Los que coaccionen o vejaren a otros, prevaleándose de su relación de trabajo, mediante palabras o actos que persigan obtener favores de naturaleza sexual para sí o para un tercero, serán castigados por la pena de arresto de siete a veinticuatro fines de semana y multa de*

cinco a doce meses. Las penas del párrafo anterior se impondrán en su mitad superior cuando el que cometiere el hecho fuese superior jerárquico, que actuare abusando de la autoridad que le confieren sus funciones”.

¹¹² El llamado Código Penal de la Democracia, aprobado a finales de 1995 por el Congreso de los Diputados (Ley Orgánica 10/1995 de 23 de noviembre, del Código Penal).

¹¹³ Entrevistadas en la I época de *Trabajadora* (1984-1988), por orden de aparición: Cecilia Sanz, secretaria general de la Federación Estatal de Alimentación de CC.OO.; Una maestra saharauí en un campo de refugiados; Marisa Castro, trabajadora de la salud; Marisa Rodano, diputada PCI en Parlamento Europeo.

Entrevistadas en la II época de *Trabajadora* (1988-1992), por orden de aparición: Teresa Pérez del Río, profesora de Derecho del Trabajo de la Universidad de Cádiz; Carmen García Nieto, profesora de Historia en la Universidad Autónoma de Barcelona; Rosa López, presidenta del comité de empresa, y Lola Casado, secretaria de la sección sindical de CC.OO., de Jaeger Ibérica; Delegadas sindicales de CC.OO. (en dos números consecutivos): Lourdes Ponce, Pepi Ruiz, Juana Cámara, Ana del Valle, Susana López, Carmen Ruiz, Isabel Gómez, Juana Antonia Picazo; Hanna Ammad, secretaria general de la Asociación de Mujeres por la Paz, Palestina.

Entrevistadas en la III época de *Trabajadora* (1993-2001), por orden de aparición: Franca Donaggio, presidenta del Comité de Mujeres de la CES; Petra Cuevas, Secretaria del Sindicato de la Aguja durante la II República; Mary Nash, historiadora; Cristina Almeida, política y feminista; Cristina Carrasco, profesora de Economía de la Universidad Autónoma de Barcelona; Madres Unidas contra la Droga; Sara Nieto, María Martín, Carmen Díaz y Marga Lacalle, sindicalistas; la escritora y periodista Maruja Torres; Manuela Carmena, jueza Decana de Madrid; Paquita la del Barrio, cantante mexicana; Lucía Mazarrasa, miembro de la ONG Cooperación y Desarrollo y de la asociación Fórum de Política Feminista; Carmen Portilla, espeleobuceadora; Begoña San José, ex concejala de IU en el ayuntamiento de Madrid; Marina Subirats, directora del Instituto de la Mujer; Rita Moreno y Aurora Gómez, responsables de las SM de la Federación Estatal de Minerometalúrgica y de la Organización Territorial de Cataluña de CC.OO., respectivamente; Susan Sontag, escritora; Sindicalistas ante el 6º Congreso Confederado de CC.OO.: Pilar Durán, Julia Frías, Mª Jesús Paredes, Mª Antonia Martínez, Consuelo Aramburu, Belén Sanz; la responsable de la SCM de CC.OO., Mª Jesús Vilches; Thelma Hernández, ex guerrillera sandinista y secretaria general del sindicato de Trabajadores de la Salud de una región de Nicaragua; Mónica, prostituta y Concha García, del Colectivo en Defensa de los Derechos de las Prostitutas “Hetaira”; El grupo de teatro “Yeses” y su directora, Elena Cánovas; encuesta a 10 mujeres y un hombre de diferentes profesiones sobre la iniciativa conjunta de CC.OO. y UGT para el reparto del empleo: Margarita Incera, Elena Martí, Carmen Bastante, Ana Arroyo, Marta Domínguez, Dolores Fernández Moreno, Concha Fernández, Leonor Cano, Maite Muñoz, Rosa Montero y Jose Luis Sanpedro; Adji Lam, inmigrante senegalesa; Mª José Alende, secretaria general de la Federación Estatal de Sanidad de CC.OO.; Isel Rivero, directora del Centro de Información de la ONU en España; Dolores Liceras, secretaria confederal de Empleo; Lola Linares, cantaora de flamenco; Nuria Arévalo, presidenta del Consejo de la Juventud de España; Rosa Montero, escritora y periodista; Blanca

BIBLIOGRAFÍA

Gómez, secretaria confederal de Formación y Cultura; Antonia Hernán y Ángeles Carrasco, psicólogas del Centro de Atención y Recuperación para Mujeres y Niños Maltratados; Pilar Estébanez, presidenta de la ONG Médicos del Mundo; Mísiá, cantante portuguesa; Elvira Díaz, secretaria de organización de la Federación de Sanidad y Ramona Parra, SM de FITEQA, de CC.OO.; candidatas o delegadas sindicales de CC.OO. (en números consecutivos): Teresa Esteban, Pilar López Martín, Nuria Cañadas, Rocío Letona, Adelina Segura, Rosa M^a Montiel, Paloma Pérez Blasco, Rosario Zorrilla, Inmaculada Vidal, M^a Victoria Civantos, Laura Feyto, Margot López, Pilar Falagan, M^a Jesús Magdaleno, Olga Lerroux; Antonia Ramos, economista y ex investigadora del Instituto Sindical Europeo; Neus Moreno, responsable del Departamento de Salud Laboral de la CONC; Adriana Rozenvaig, secretaria general de la Federación Gráfica Internacional (FGI); La escritora inglesa Kirsty Jun; Carmen Roney, abogada y asesora jurídica de la Asociación de Asistencia a Mujeres Violadas; M^a Jesús Vilches, SCM de CC.OO.; Amy Dean, del sindicato americano AFL-CIO; Beatrice Ouin, del sindicato francés CFDT; ante el 7º Congreso Confederal de CC.OO., encuesta a mujeres vinculadas al sindicato: Concha Hernández, Pilar Durán, Candelas Sánchez, Estefanía Blount, M^a José Martín, Paz Perdiguer, Teresa Pérez del Río, Mae Blanco, Consuelo Aramburu, Marisol Pardo, Eva Silván, Belén Sanz, Carmen, Cárdenas, Begoña San José, Josefa Pérez-Grueso, Araceli Ortiz, Juana Doña, Begoña Marugán, Auxi Almagro, Berta Cao; las mujeres en la CEC resultante del 7º Congreso Confederal: Rita Moreno, SCM; Paloma López, secretaria de Política Social, Pura García, secretaria de Juventud, Marisol Pardo, vocal, M^a Antonia Montero, vocal, Salce Elvira, vocal y M^a Victoria Martínez, vocal; Laura Freixas, escritora; Lola Licerias, Secretaria confederal de Empleo; Trinidad Martínez, del Colectivo de Mujeres Urbanistas.

¹¹⁴ Organizadas en apartados temáticos:

Cultura: Susan Sontag, Maruja Torres, Rosa Montero, Mercedes Padilla, Carmen García Nieto, Mary Nash, Kirsty Gunn, Paquita la del Barrio, Mísiá, Carmen Linares y Sara Baras.

Política: Nuria Arévalo, Begoña San José, Cristina Almeida, Marina Subirats, Isel Rivero.

Sindicalismo: Franca Donaggio, Petra Cuevas, Rita Moreno y Aurora Gómez, M^a Jesús Vilches, M^a José Alende, Dolores Licerias, Blanca Gómez, Elvira Díaz, Ramona Parra, Neus Moreno, Adriana Rozenvaig, Cecilia Sanz.

Sociedad: Carmen Portilla, Antonia Ramos, Ángeles Carrasco y M^a Antonia Hernán, Lucía Mazarrasa, Pilar Estébanez, Manuela Carmena, Teresa Pérez del Río, Adji Lam, Cristina Carrasco.

Colectivos de Mujeres: Grupo de Teatro de Mujeres Presas "Yeses", Colectivo en Defensa de los Derechos de las Prostitutas "Hetaira", Madres contra la Droga.

¹¹⁵ Personas entrevistadas en la IV época de *Trabajadora* (2001- junio 2006), por orden de aparición: Isabel Muñoz, fotógrafa; sindicalistas recordando el 25 aniversario de la Asamblea de Barcelona (en tres números consecutivos): Nuria Casals, Paqui Galeote, Lourdes Ponce, Ángela Morillo, Nati Camacho, Ana Herranz, M^a Jesús Vilches, Patricia Acereda, Eva Hernández, Ángeles Peña, Pilar Adiego, Mercedes López, Pamela O'Malley, Chefa Hermo, Trinidad Modesto; Remedios Toboso, directora general de la Fundación CNSE (Confederación Nacional de Sordos de España);

TRABAJADORA. TRES DÉCADAS DE ACCIÓN SINDICAL POR LA IGUALDAD DE GÉNERO (1977-2007)

Rosa Regás, escritora; Cristina Garaizabal, psicóloga y fundadora del Colectivo "Hetaira" en Defensa de los Derechos de las Prostitutas; Carmen Sarasúa, historiadora; sindicalistas de CC.OO. opinan sobre la precariedad laboral: Laura Fuentes, Carmen Navarro, Victoria Pumar, Paz Perdiguier; Elsa Ramos, directora de Igualdad de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL); Adela Cortina, filósofa; sindicalistas de CC.OO. opinan sobre la participación de las mujeres: Francisca Martín, Laura Pinyol, Victoria Pumar, Pura García; la iraquí Bahira Abdulatif; Anna Solá, directora de la Mostra Internacional de Films de Dones de Barcelona; delegadas sindicales de CC.OO.: Piedad Martínez, Gema Santiago, Rocío Béjar, Asunción Viqueira; Rafaela Lara, inmigrante dominicana; valorando 25 años de Constitución Española en la vida de las mujeres: Amelia Valcárcel, filósofa, M^a Ángeles Durán, socióloga y Eva Silván, abogada; Montserrat Comas, miembro del Consejo General del Poder Judicial y presidenta del Observatorio contra la Violencia Doméstica y de Género; reflexiones de mujeres de CC.OO. ante el 8^o Congreso Confederal: María Marín, Ana Isabel Díez, Lorenza Cabral, Pilar Rato; Carmen Bravo Sueskun, SCM de CC.OO.; opinan integrantes del nuevo Secretariado confederal: Lola Licerias, secretaria confederal de Empleo, Nuria Rico, secretaria confederal de Juventud, Pura García, secretaria confederal de Políticas Sociales y Marisol Pardo, secretaria confederal de Cooperación al Desarrollo; integrantes del centro social feminista La Eskalera Karakola; Teresa Freixes, catedrática Jean Monet de Derecho Constitucional Europeo y profesora de la Universidad Autónoma de Barcelona, premio "Mujer Europea 2004"; Eva Saldaña, profesora de Derecho del Trabajo de la Universidad de Cádiz; tres dirigentes confederales opinan sobre el proceso de Diálogo Social: Ignacio Fernández Toxo, secretario confederal de Acción sindical y Políticas Sectoriales, Dolores Licerias, secretaria confederal de Empleo y Carmen Bravo Sueskun, secretaria confederal de la Mujer; Margarita Pintos, teóloga; Begoña San José, abogada y feminista; diversas sindicalistas de CC.OO. opinan sobre la negociación colectiva: Laura Pinyol, Eva M^a Muñoz, M^a Ángeles Rodríguez, Inmaculada de Pablos; María Naredo, responsable del Equipo de Mujeres de Amnistía Internacional; M^a Ángeles Durán, catedrática de sociología e investigadora del CSIC; Teresa Pérez del Río, catedrática de Derecho del Trabajo en la Universidad de Cádiz.

¹¹⁶ Ver Gráfico IV.1

¹¹⁷ ver Gráfico IV.2

¹¹⁸ ver Gráfico IV.3

¹¹⁹ Ver Gráfico IV.4

¹²⁰ ver Gráfico IV.5

¹²¹ ver Gráfico IV.6

¹²² *"...la afiliación al sindicato y la participación en las movilizaciones y huelgas de la mujer es muy importante, pero con una diferencia significativa respecto de los compañeros, esta participación sólo se da cuando se produce en la fábrica o dentro*

BIBLIOGRAFÍA

de la jornada de trabajo, es decir, cuando no le resta tiempo para sus 'otras responsabilidades', las de la casa o los hijos:

¹²³ Concha Hernández, portavoz del Grupo Municipal de IU en el Ayuntamiento de Murcia; Pilar Durán, de la Comisión Ejecutiva de la Federación de la Industria Textil-Piel, Químicas y Afines (Fiteqa); Candelas Sánchez, profesora de la Universidad Complutense de Madrid y sindicalista; Estefanía Blount, del Departamento Confederal de Medio Ambiente; M^a José Martín, secretaria de Política Internacional y Cooperación de la Unión Sindical de Madrid Región; Paz Perdiguier, adjunta a la Secretaría Confederal de Acción Sindical; Teresa Pérez del Río, profesora de la Universidad de Cádiz; Mae Blanco, publicista; Marisol Pardo, Secretaria Internacional de la Federación de Enseñanza; Eva Silván, abogada del gabinete jurídico confederal; Belén Sanz, telefonista, y ex SM de Castilla y León; Carmen Cárdenas, técnica de proyectos en FOREM; Begoña San José, presidenta del Consejo de la Mujer de la CAM; Josefa Pérez-Grueso, taquillera y ex SM de la Unión Sindical de Madrid Región; Araceli Ortiz, miembro de la Ejecutiva Confederal; Juana Doña, feminista histórica y editora de la revista MLIM; Begoña Marugán, colaboradora de la SM de la Federación de Servicios y Administraciones Públicas; Auxi Almagro, concejala de Nueva Izquierda-PSOE en el Ayuntamiento de Málaga; Berta Cao, experta en políticas de igualdad en paro.

¹²⁴ *"El balance que yo hago de estos doce años transcurridos desde que me hice cargo de la Secretaría Confederal de la Mujer es positivo. Empezando por los cambios sociales producidos en los últimos años y en los que CC.OO. ha participado muy activamente, siguiendo por lo que considero un gran salto, esto es, la incorporación de las políticas de género a las políticas generales. Asimismo es necesario resaltar la importancia de la red creada por las SM de territorios y de federaciones con participación de otras muchas mujeres, con resultados bastante aceptables".*

¹²⁵ *"Estas tareas que nos hemos puesto, no sólo las tienen que desarrollar y evaluar las Secretarías de la Mujer, sino todos los hombres y mujeres que formamos parte de esta organización, desde los puestos de dirección, hasta quienes desarrollan la actividad sindical en las empresas, en sus secciones sindicales".*

¹²⁶ *"En Política Social la transversalidad es su "razón de ser", el contenido de trabajo de esta secretaría así lo marca, ya que cuando hablamos de discriminación de género se da mucho más si eres inmigrante o tienes alguna discapacidad... Además las mujeres son el colectivo que sufre mayoritariamente la pobreza y otros problemas de exclusión social".*

¹²⁷ *"Avanzar en la transversalidad en el conjunto de las políticas del sindicato puede dar respuestas a demandas de las mujeres jóvenes que cada vez expresamos con más ímpetu el deseo de recuperación de los valores de representatividad y que a su vez tenemos capacidad de aportar en todos y cada uno de los frentes sindicales".*

¹²⁸ *"Integrar las políticas de igualdad en nuestra política sindical nos obliga a transversalizar y a priorizar desde la negociación colectiva y el diálogo social en las políticas de empleo y en las sociales".*

TRABAJADORA. TRES DÉCADAS DE ACCIÓN SINDICAL POR LA IGUALDAD DE GÉNERO (1977-2007)

¹²⁹ *“Tendremos que profundizar en esta línea para que se integren (las necesidades estratégicas de género), no sólo en el discurso, sino en toda nuestra actividad: en el posicionamiento, en el método y en la acción”.*

¹³⁰ *“Deberíamos ponernos como meta el consensuar objetivos concretos y evaluables al final del período, para que ocupen cargos de responsabilidad por empresas, sectores y territorios el porcentaje de mujeres que están afiliadas en estos ámbitos...”.*

¹³¹ *“Debemos promover una nueva mentalidad que nos dé una mayor participación. No basta con cambiar el lenguaje, hay que seguir insistiendo con los problemas de género. Estos se tienen que incluir en las plataformas reivindicativas convenciendo a nuestros compañeros de que no sea lo primero que se abandone en el transcurso de las negociaciones”.*

¹³² Lourdes Ponce, delegada sindical en Telefónica (Barcelona); Pepi Ruiz, delegada en un hotel de Torremolinos (Málaga); Juana Cámara, secretaria del Comité de Empresa de ROK (Madrid); Ana del Valle, del Comité de Empresa de TVE (Madrid); Susana López, miembro de la Ejecutiva del Sindicato Regional de Químicas y Afines de Madrid; Isabel Gómez, del Comité de empresa de Tabacalera (Madrid); Juana Antonia Picazo, del Comité de Empresa de PRYCA (Palma de Mallorca); Carmen Ruiz, miembro de la Ejecutiva Provincial de Administración Pública de Málaga.

¹³³ Con motivo de las elecciones sindicales de 1999, trabajadoras de distintos sectores, edades y ocupaciones relatan sus impresiones e inquietudes tras ser elegidas o formar parte de candidaturas de CC.OO. para el Comité de Empresa. Son: Teresa Esteban y Pilar López Martín, de Químicas; Nuria Cañadas, del textil; Rocío Letona, Adelina Segura e Inmaculada Vidal; Rosa M^a Montiel, de Electrónica; Paloma Pérez Blasco y M^a Victoria Civantos, del Metal y Rosario Zorrilla, de Automoción, y M^a Victoria Civantos. Expresan su compromiso con la defensa de los derechos de trabajadores y trabajadoras y su propósito de trabajar también para conseguir la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en sus centros de trabajo. Igualmente, a través de las páginas de *Trabajadoras* algunas recién elegidas delegadas en 1999 nos transmiten sus impresiones y objetivos como representantes sindicales: Laura Feyto y Olga Lerroux, de Televisión; Margot López Egido y M^a Jesús Magdaleno, de Hostelería y Comercio; Pilar Falagán, de Radio.

¹³⁴ Destacamos algunas de sus declaraciones: Eva M^a Muñoz, delegada sindical de CC.OO. en la empresa REPSOL, valora el Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres acordado en este grupo empresarial: *“Lo principal de este acuerdo es mejorar la posición laboral de las mujeres en relación a su empleo y a su carrera profesional; en segundo lugar, la conciliación de la vida familiar y laboral, haciendo más compatible el trabajo con la atención de las responsabilidades familiares tanto para los hombres como para las mujeres del grupo, y por último, su vigencia, una vigencia indefinida”.* Por su parte, M^a Ángeles Rodríguez, secretaria de Empleo de la Federación Estatal de Comercio, Hostelería y Turismo (Fecoht), recapitula sobre su experiencia negociadora: *“en los dos últimos convenios que he negociado habría que destacar la inclusión de cláusulas para la igualdad de género así como la inclu-*

BIBLIOGRAFÍA

sión de aspectos de la ley de conciliación de la vida familiar y laboral y de la reciente ley de violencia de género, ampliándolos de una manera importante en el primer caso y en el segundo no tanto ya que la ley es muy reciente y novedosa. Inmaculada de Pablos, secretaria general de la Federación de Servicios Privados de CC.OO. en Castilla y León, donde se encuadran las detalla algunas de las mejoras conseguidas, entre ellas *“la ampliación hasta la edad de 8 años de los menores para tener derecho a la reducción de jornada; la ampliación del tiempo de excedencia (hasta los 3 años) por cuidado de hijos e hijas con derecho de reserva del puesto de trabajo; las vacaciones podrán ser disfrutadas durante los dos primeros meses del año siguiente en el supuesto de baja por maternidad”*.

¹³⁵ La primera entrega del reportaje recupera mediante entrevistas las historias de cuatro luchadoras de la CONC, históricas o actuales. Nuria Casals, que fue la primera SM de la CONC, recuerda que *“había que montar el sindicato. No quedaba más remedio. Peleamos para que estuvieran presentes algunas reivindicaciones feministas y nos tacharon de todo”*. Paqui Galeote, operaria de montaje en la SEAT de Barcelona y vinculada a Acció Jove, representa la renovación generacional: *“los puestos fijos no existen para los jóvenes. Hay que dar respuesta a estas realidades. Queremos que Acció Jove sea un punto de referencia”*. Lourdes Ponce, delegada sindical durante veinte años, expresa la necesidad del trabajo conjunto; *“las transformaciones han de venir de la mano de hombres y de mujeres”*. Ángela Morillo, psicóloga que trabaja en la CONC, destaca el papel de las pioneras: *“en los papeles aparece la igualdad, sin embargo no se aprecia, no se reseña el valor de las primeras mujeres que lucharon por alcanzarla. No existe la memoria histórica del feminismo”*. La segunda parte se centra en la aportación histórica y el trabajo cotidiano de algunas mujeres sindicalistas de Madrid. Natividad Camacho, que fue secretaria general de la Federación Estatal de Textil-Piel, rememora las dificultades de los primeros tiempos: *“hablábamos de “falsa igualdad” porque no era verdad que fuésemos iguales. Me tocó discutir con los hombres de CC.OO. sobre la inclusión de las bajas por maternidad en los convenios colectivos o sobre la desaparición de la dote”*. Ana Herranz, trabajadora de banca, responsable de la Mujer de CC.OO. en el Santander Central Hispano (SCH), que incorpora la perspectiva de género en su actividad sindical: *“tenemos nuestros propios problemas y necesitamos servicios particulares. La verdad es que antes no lo veía, ahora mi sensibilidad con este tema es diferente”*. M^a Jesús Vilches, que ha sido SCM durante 13 años y ahora trabaja en el equipo pedagógico de la Escuela Sindical Juan Muñoz Zapico, comprueba las dificultades para integrar la perspectiva de género: *“Hay un discurso consecuente y bastante elaborado pero que emana, casi exclusivamente, de los órganos de dirección. La igualdad –de iguales– aún no se ha conseguido”*. Patricia Acereda, adjunta a la Secretaría Confederal de Juventud, plantea el principal obstáculo de las mujeres ante el empleo: *“Parece que o eres trabajadora o eres madre y esposa Es como si los diferentes papeles fueran irreconciliables e incompatibles. Te ves obligada a optar”*.

La tercera entrega del reportaje incluye el testimonio otras siete sindicalistas de CC.OO. De distintas edades, ocupaciones y territorios coinciden en haber decidido la actividad sindical desde CC.OO. para avanzar en la lucha contra la discriminación y la injusticia social. Son: Eva Hernández, secretaria de Juventud de CC.OO. del País Valenciá; Ángeles Peña, responsable de las Secretarías de Mujer, Formación y Empleo en la Federación Regional de Actividades Diversas de Andalucía; Pilar

Adiego, de la Federación Estatal de Sanidad; Mercedes López, responsable de Acción sindical de Fitega en Galicia; Pamela O'Malley, que desempeñó un papel primordial en la constitución de la Federación de Enseñanza de CC.OO.; Chefa Huermo, responsable de Acción sindical de la Federación Minerometalúrgica de Madrid; Trinidad Modesto, responsable de Comunicación de la Federación de Sanidad de CC.OO. de Andalucía.

¹³⁶ Amelia Valcárcel: *“todos los textos constitucionales dicen que la igualdad es un valor supremo. Pero no somos ciegos y sabemos que una cosa es la declaración de principios y otra la realidad y si miramos a nuestro alrededor vemos que esto no es así”*. M^a Ángeles Durán, *“La constitución dice que los poderes públicos tienen que impulsar la igualdad en todos los ámbitos, públicos y privados. Es un mandato muy ambicioso, que sólo se ha llevado a la práctica parcialmente, siempre es más fácil cambiar las leyes, las palabras, que los hechos”*. Eva Silván: *“la igualdad legal no lleva aparejada la igualdad real, pues en ésta inciden aspectos socioculturales, entre ellos actitudes, comportamientos y estructuras sexistas que son difíciles de erradicar. Pero para alcanzar la igualdad real hay que partir de la igualdad legal... sin olvidar que para alcanzar la igualdad real en ciertas situaciones y momentos hay que dar un tratamiento legal diferente”*.

¹³⁷ Recordemos la función que el marxismo otorgaba al movimiento obrero como agente educador y dispositivo de concienciación, mantenida en la práctica movilizatoria de las feministas de tradición socialista y comunista. Ilustra esta cuestión, por ejemplo, Clara Zetkin, impulsora de la publicación periódica *“La igualdad”*.

¹³⁸ Aprobado por la Comisión Ejecutiva Confederal el 8 de diciembre de 2001.

ANEXOS

Tabla I - Evolución de la Población española, por sexo y grupos de edad, 1970-2001

	Miles de personas				% s/Total				%
	1970	1981	1991	2001	1970	1981	1991	2001	2001/1981
Total	34.038	37.983	38.872	40.847	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	7,5%
Menores de 5 años	3.209	3.075	2.010	1.923	9,4%	8,1%	5,2%	4,7%	-37,5%
5 a 9 años	3.220	3.308	2.437	1.906	9,5%	8,7%	6,3%	4,7%	-42,4%
10 a 14 años	3.030	3.302	3.086	2.103	8,9%	8,7%	7,9%	5,1%	-36,3%
15 a 24 años	5.258	6.205	6.577	5.649	15,4%	16,3%	16,9%	13,8%	-9,0%
25 a 34 años	4.313	4.993	5.967	6.879	12,7%	13,1%	15,3%	16,8%	37,8%
35 a 44 años	4.715	4.602	4.912	6.321	13,9%	12,1%	12,6%	15,5%	37,4%
45 a 54 años	3.860	4.626	4.166	5.043	11,3%	12,2%	10,7%	12,3%	9,0%
55 a 64 años	3.142	3.635	4.347	4.063	9,2%	9,6%	11,2%	9,9%	11,8%
65 y más años	3.291	4.237	5.375	6.959	9,7%	11,2%	13,8%	17,0%	64,2%
Mujeres	17.398	19.492	19.836	20.834	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	6,9%
Menores de 5 años	1.564	1.491	978	936	9,0%	7,6%	4,9%	4,5%	-37,2%
5 a 9 años	1.572	1.604	1.187	928	9,0%	8,2%	6,0%	4,5%	-42,2%
10 a 14 años	1.483	1.607	1.505	1.023	8,5%	8,2%	7,6%	4,9%	-36,4%
15 a 24 años	2.598	3.059	3.217	2.756	14,9%	15,7%	16,2%	13,2%	-9,9%
25 a 34 años	2.166	2.483	2.959	3.375	12,4%	12,7%	14,9%	16,2%	35,9%
35 a 44 años	2.379	2.458	2.457	3.154	13,7%	12,6%	12,4%	15,1%	28,3%
45 a 54 años	2.003	2.350	2.111	2.541	11,5%	12,1%	10,6%	12,2%	8,1%
55 a 64 años	1.698	1.927	2.259	2.094	9,8%	9,9%	11,4%	10,1%	8,7%
65 y más años	1.935	2.513	3.164	4.028	11,1%	12,9%	16,0%	19,3%	60,3%
Varones	16.640	18.491	19.036	20.013	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	8,2%
Menores de 5 años	1.645	1.584	1.032	987	9,9%	8,6%	5,4%	4,9%	-37,7%
5 a 9 años	1.648	1.704	1.250	978	9,9%	9,2%	6,6%	4,9%	-42,6%
10 a 14 años	1.547	1.695	1.581	1.081	9,3%	9,2%	8,3%	5,4%	-36,2%
15 a 24 años	2.660	3.146	3.359	2.893	16,0%	17,0%	17,6%	14,5%	-8,0%
25 a 34 años	2.147	2.510	3.008	3.504	12,9%	13,6%	15,8%	17,5%	39,6%
35 a 44 años	2.336	2.144	2.455	3.167	14,0%	11,6%	12,9%	15,8%	47,7%
45 a 54 años	1.857	2.276	2.055	2.503	11,2%	12,3%	10,8%	12,5%	10,0%
55 a 64 años	1.444	1.708	2.088	1.969	8,7%	9,2%	11,0%	9,8%	15,3%
65 y más años	1.356	1.724	2.210	2.931	8,1%	9,3%	11,6%	14,6%	70,0%

Fuentes: INE, Censo de población 1970, 1981, 1991 y 2001

TRABAJADORA. TRES DÉCADAS DE ACCIÓN SINDICAL POR LA IGUALDAD DE GÉNERO (1977-2007)

Tabla II.2 - Indicadores Demográficos

Número medio de hijos por mujer Unidades: Hijos por mujer	1975 2,803	1980 2,215	1990 1,362	2000 1,234	2005 1,342
Tasa bruta de natalidad, por 1.000 habitantes Nacidos por 1.000 habitantes	1975 18,76	1980 15,22	1990 10,33	2000 9,88	2005 10,73
Edad media a la maternidad Unidades: Años	1975 28,8	1980 28,2	1990 28,86	2000 30,72	2004 30,86
Edad media al primer matrimonio Unidades: Años	1975 26,83	1980 26,23	1990 27,81	2000 30,16	2004 31,24
Varones	24,29	23,87	25,6	28,12	29,17
Mujeres					
Esperanza de vida al nacimiento Unidades: Años	1975 73,34	1980 75,62	1990 76,94	1998 78,71	
Total	70,4	72,52	73,4	75,25	
Varones	76,19	78,61	80,49	82,16	
Mujeres					

1) Cifras provisionales: año 2005

2) A partir del año 2002 los cálculos se han realizado con cifras de población proyectadas y, por tanto, susceptibles de ser revisadas.

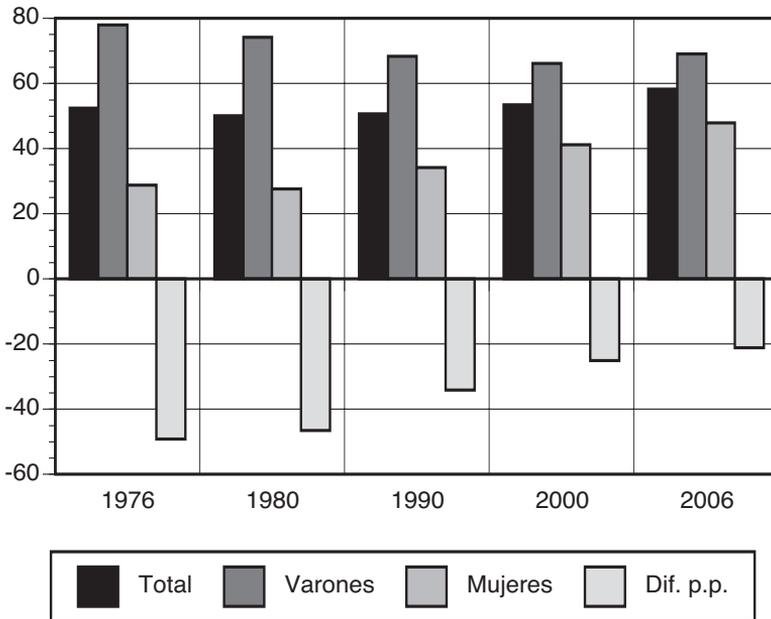
Fuente: Indicadores Demográficos Básicos. Instituto Nacional de Estadística

Tabla II.3 - Tasas de Actividad

	Total	Varones	Mujeres	Dif. p.p.
1976	52,5	78,0	28,8	-49,2
1980	50,1	74,2	27,7	-46,5
1990	50,7	68,3	34,2	-34,1
2000	53,4	66,2	41,2	-25,0
2006	58,3	69,1	47,9	-21,2

Datos de 2º trimestre, excepto 3^{er} trimestre 1976

Fuente: EPA, INE

Gráfico II.1

TRABAJADORA. TRES DÉCADAS DE ACCIÓN SINDICAL POR LA IGUALDAD DE GÉNERO (1977-2007)

Tabla II.4 - Tasas de Empleo

	Total	Varones	Mujeres	Dif. p.p.
1976	50,2	74,7	27,4	-47,3
1980	44,6	66,3	24,3	-42,0
1990	42,5	60,2	25,8	-34,3
2000	46,0	60,0	32,9	-27,1
2006	53,3	64,7	42,4	-22,3

Datos de 2º trimestre, excepto 3er trimestre 1976

Fuente: EPA, INE

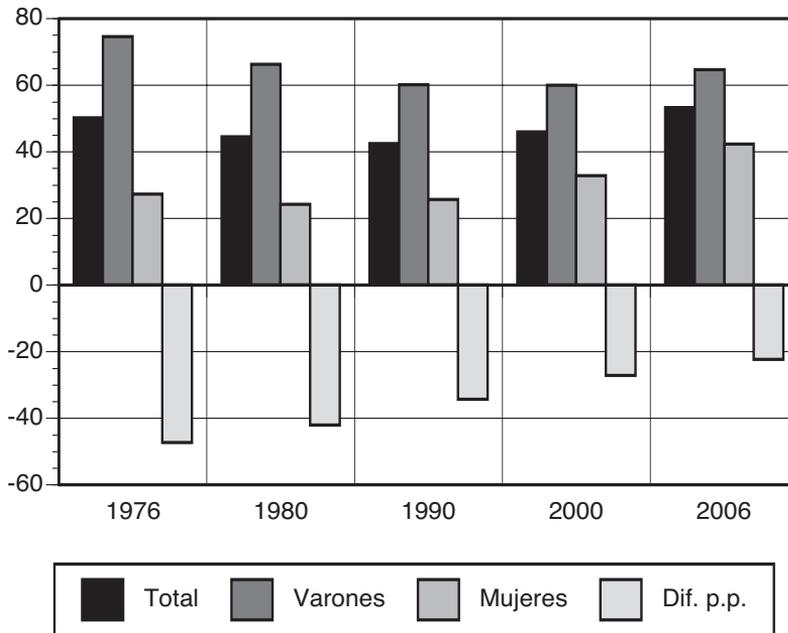
Gráfico II.2

Tabla II.5 - Tasas de Paro

(% y puntos porcentuales)

	Total	Varones	Mujeres	Dif. p.p.
1976	4,4	4,3	4,8	0,5
1980	11,1	10,6	12,4	1,8
1990	16,3	11,9	24,4	12,5
2000	13,7	9,5	20,3	10,8
2006	8,5	6,4	11,5	5,2

Datos de 2º trimestre, excepto 3er trimestre 1976

Fuente: EPA, INE

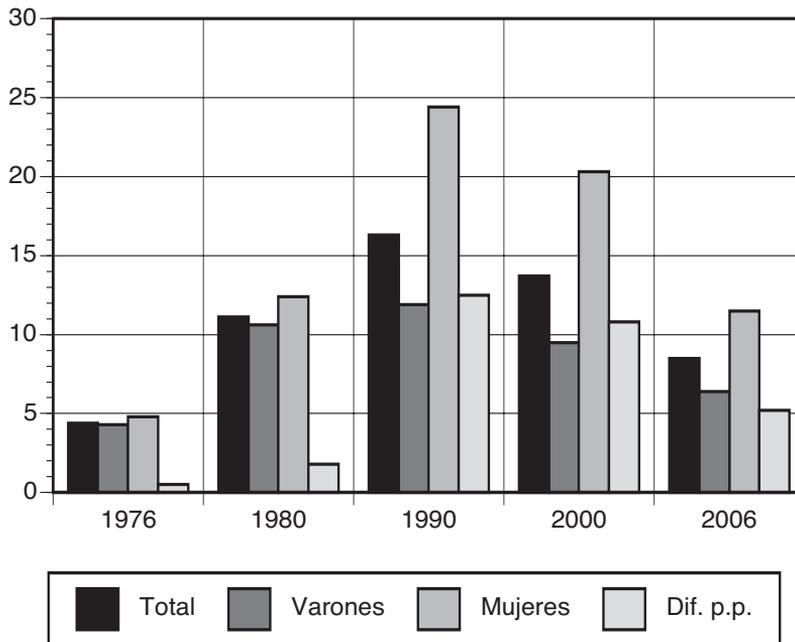
Gráfico II.3

Gráfico III.1 - Temáticas en Editoriales

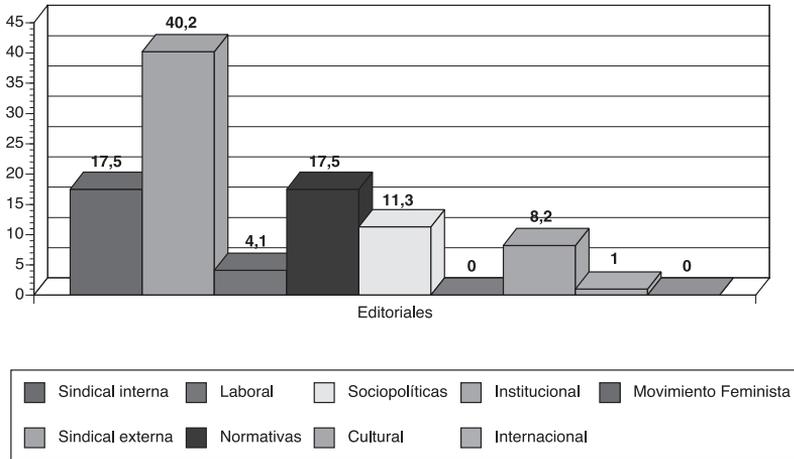


Gráfico III. 2 - Presencia de Temas Sindicales y otros en las Editoriales

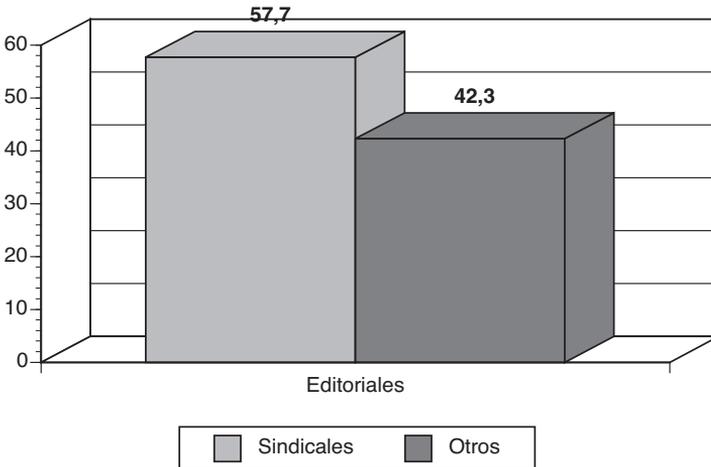


Tabla III.1 Distribución de Temáticas en Editoriales, según las diferentes épocas de Trabajadora (en %)

	0 Época	I Época	II Época	III Época	IV Época	Todas las Épocas
Sindical Interna	66,7	18,7	6,2	10	38,1	17,5
Sindical Externa	33,3	37,5	43,7	45	38,1	40,2
Laboral	0	12,5	6,2	2,5	0	4,1
Normativas	0	18,7	31,2	17,5	9,5	17,5
Socio-política	0	12,5	6,2	10	19	11,3
Cultural	0	0	0	0	0	0
Institucional	0	0	0	15	9,5	8,2
Internacional	0	0	6,2	0	0	1
Movimiento feminista	0	0	0	0	0	0

Tabla III.2 Distribución de Contenidos en Editoriales, según las diferentes épocas de Trabajadora (en %)

	0 Época	I Época	II Época	III Época	IV Época	Todas las Épocas
Violencia de género	0	0	12,5	2,5	9,1	5,1
Discriminación de género	0	31,2	25	5	13,6	14,4
Conciliación de la vida laboral y familiar	0	6,2	0	5	0	3,1
Políticas y medida de igualdad de oportunidades	0	6,2	12,5	47,5	22,7	27,8
Participación y representación de las mujeres	100	56,2	50	40	45,4	47,4
Otros	0	0	0	0	9,1	2,1

Tabla III.3 Distribución de Temáticas en Portadas, según las diferentes épocas de *Trabajadora* (en %)

	0 Época	I Época	II Época	III Época	IV Época	Todas las Épocas
Sindical Interna	50	16,7	12,5	20,7	17,7	18,9
Sindical Externa	25	38,9	42,5	22,1	8,1	23,1
Laboral	25	16,7	7,5	5	12,9	8,3
Normativas	0	22,2	12,5	6,4	9,7	9,1
Socio-política	0	5,5	7,5	13,6	27,4	15,1
Cultural	0	0	0	15,7	11,3	11
Institucional	0	0	0	4,3	3,2	3,1
Internacional	0	0	7,5	7,1	3,2	5,7
Movimiento feminista	0	0	10	5	6,5	5,7

Gráfico III.4 - Temáticas en Portadas

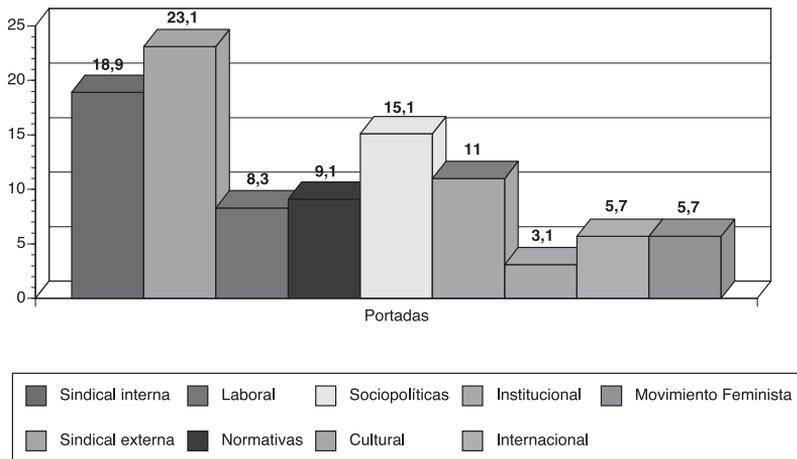


Gráfico III.3 - Contenidos en Editoriales

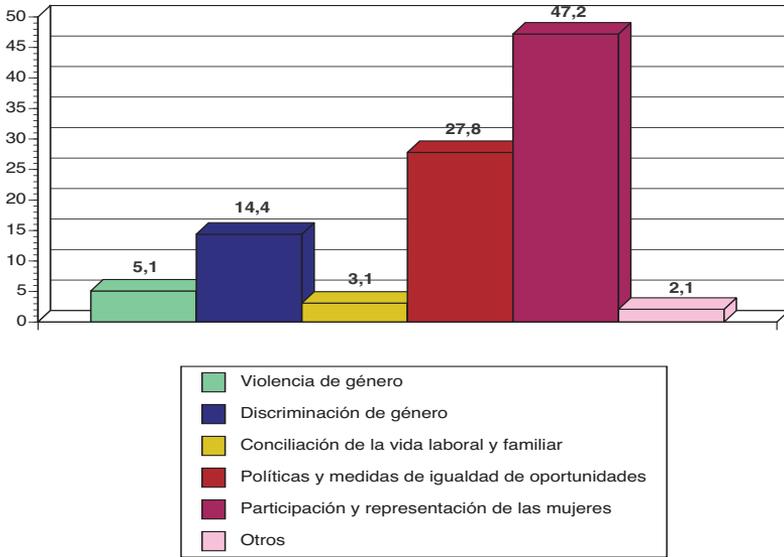


Gráfico III.5 - Contenidos en Portadas

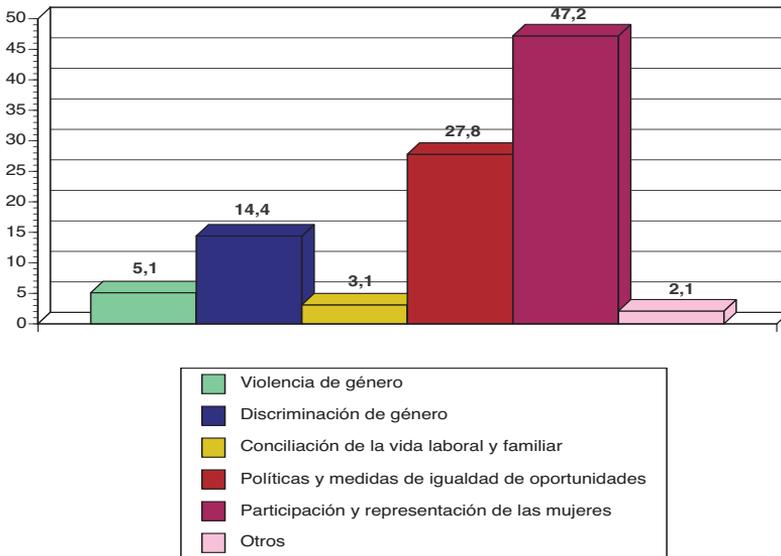


Gráfico III.6 - Contenidos en Portadas: Comparativa diferentes Épocas

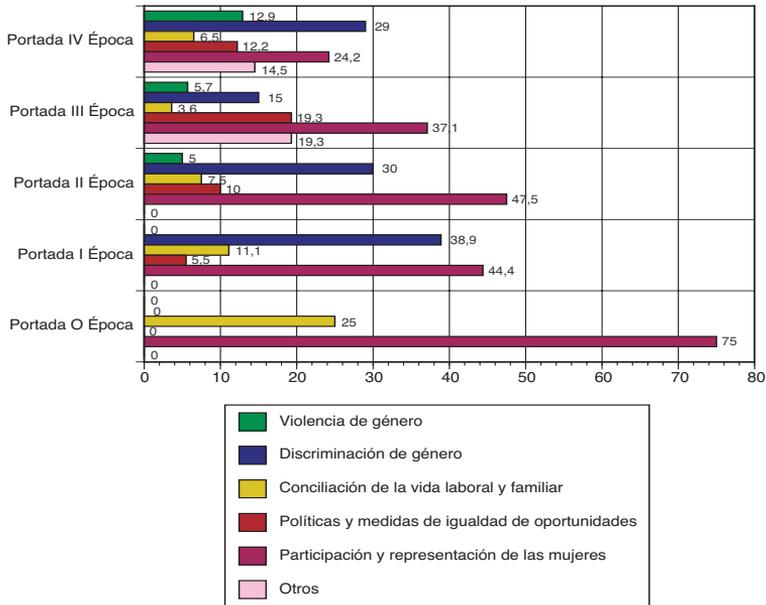


Tabla III.4 Distribución de Contenidos en Portada, según las diferentes épocas de *Trabajadora* (en %)

	0 Época	I Época	II Época	III Época	IV Época	Todas las Épocas
Violencia de género	0	0	5	5,7	12,9	6,8
Discriminación de género	0	38,9	30	15	29	22
Conciliación de la vida laboral y familiar	25	11,1	7,5	3,6	6,5	5,7
Políticas y medida de igualdad de oportunidades	0	5,5	10	19,3	12,9	15,2
Participación y representación de las mujeres	75	44,4	47,5	37,1	24,2	36,7
Otros	0	0	0	19,3	14,5	13,6

Gráfico IV.1 - Entrevistas por Temáticas

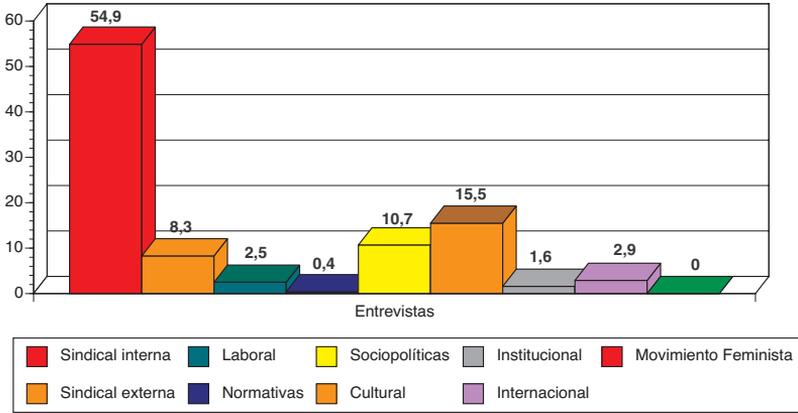


Gráfico IV.2 - Entrevistas por Contenidos principales

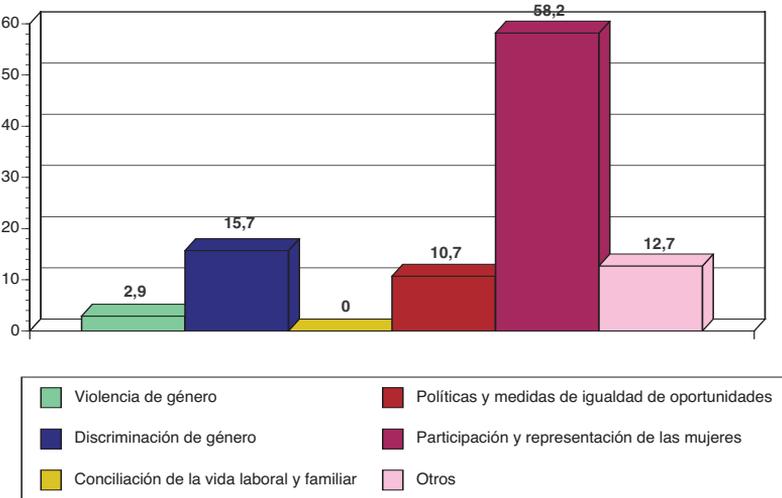


Gráfico IV.3 - Personas entrevistadas, según sexo

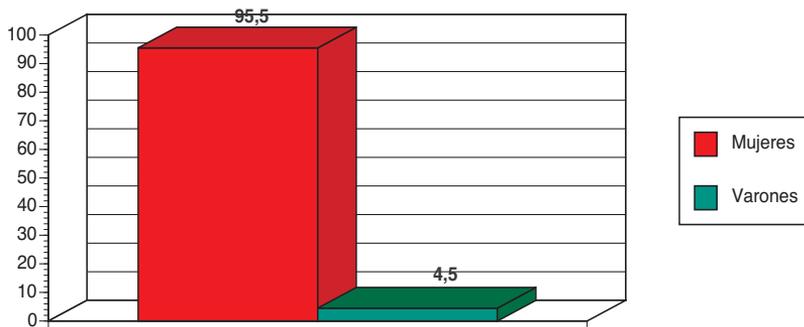


Gráfico IV. 5 - Protagonistas de las entrevistas

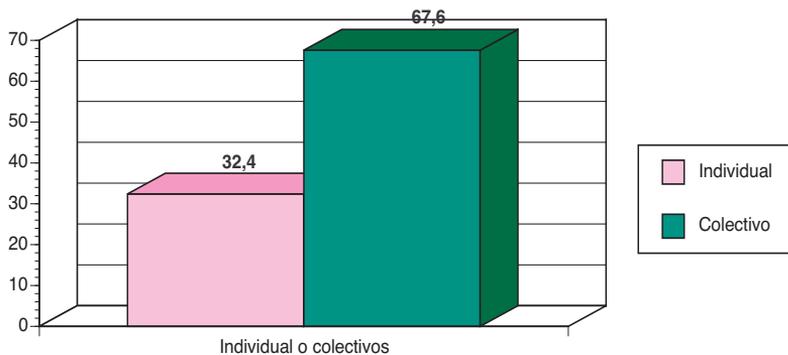


Gráfico IV. 6 - Protagonista individual de la entrevista, según ámbito

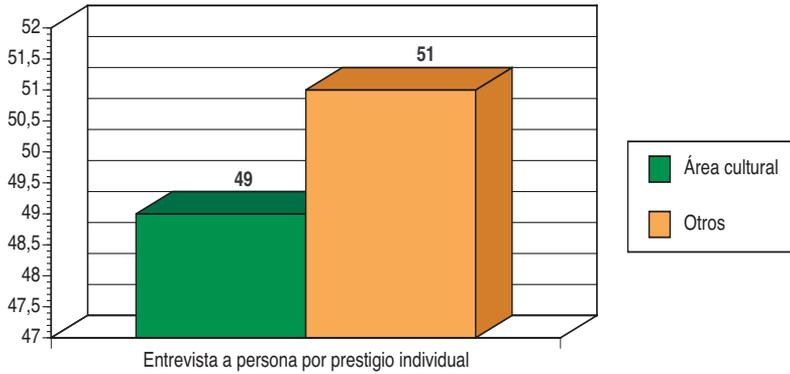


Gráfico IV. 7 - Entrevista a representantes de colectivos, según ámbito

