

Trabajadora

número 9. IV época. octubre de 2003

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



informe / **Historias de delegadas sindicales**

Entrevista de cine con Anna Solà

El asociacionismo de mujeres

**Edita**

Secretaría Confederal
de la Mujer de CC.OO.

Dirección Postal

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

Tfno: 917 028 095

Fax: 913 104 804

Correo electrónico: trabajadora@ccoo.es

Página web:

www.ccoo.es/sindicato/mujer.html

Dep. legal: M-41.009-1988

Dirección

Susana Brunel
Carmen Briz

Consejo de redacción

Ana Santana, Gema Torres,
Paz Perdiguier, Pura García,
Carmen Briz, Esmeralda Sanz,
Rita Moreno y Susana Brunel

Colaboradoras y colaboradores en este número

Ana Santana, Pura García,
Esmeralda Sanz, Susana Brunel,
Gema Torres, Laura Montes,
Loren Cabral, Soledad Murillo,
Rocío Rodríguez, Enrique Arce,
Marisa Jubrías, David Perejil,
José Candón y Carmen Valls.

Tirada

28.000 ejemplares

Diseño y fotomecánica

IO centro de diseño y animática

Imprime

Altamira

Distribución

Marisa Jubrías

IMPRESO EN PAPEL RECICLADO



**Papà,
fes-te voluntari.**

La Unió Sindical de CC.OO. del Barcelonès anima a los hombres que han sido, son o serán padres a hacerse "voluntarios". Hacer valer sus derechos equivale a cuidar de sus hijos e hijas en pie de igualdad con las madres, utilizando para ello la reducción de jornada, los permisos especiales o las excedencias, entre otras cosas. La Regidoria de Benestar Social del Ajuntament de Barcelona ha colaborado en la iniciativa.

Fes servir els teus drets

Haz servir tus derechos

- 1 Ausencia del trabajador en los supuestos de accidente y hospitalización de sus familiares.
- 2 Permisos por adopción y acogimiento.
- 3 Excedencias para el cuidado de niños y niñas.
- 4 Permisos de lactancia.
- 5 Reducción de jornada por motivos familiares.



Puedes leer este número y todos los anteriores de *Trabajadora* en la siguiente dirección:

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

Si deseas recibir la revista por correo electrónico, envíanos tu dirección a:

trabajadora@ccoo.es

(es formato pdf y ocupa alrededor de 2 MB)

FE DE ERRATAS

En el número 8 de la revista *Trabajadora* (correspondiente a junio de 2003) aparecen las siguientes erratas en el informe titulado *El género de la negociación colectiva*. Las dos en la entrevista a Carla Bonino. En la página 17, en el inicio de la entrevista, se decía que la investigación *La negociación colectiva como instrumento para la igualdad laboral entre mujeres y hombres* se desarrolló a lo largo del año 2001, cuando debería haberse redactado 2002.

En la página 18, en la segunda columna debería haberse escrito: "Esto quiere decir que las cláusulas señaladas como buenas en la investigación lo son en el marco de la negociación colectiva en España, entre convenios vigentes en 2001", y no 2000, como aparecía. Nuestras disculpas a quienes nos leáis y sobre todo a Carla Bonino por ambos errores.

sumario

página 6/ **POR AQUÍ**
De observatorios y homenajes



página 8/ **EMPLEO**
Más y mejores empleos,
de Ana Santana.



página 10/ **ENTREVISTA**
Entrevista de cine con **Anna Solà,**
de Carmen Briz.

página 13/ **LOS MEJORES AÑOS DE NUESTRA VIDA**
En el curro, tratamé igual,
de Pura García.



página 14/ **PUBLICACIONES Y LIBROS**
Colaboraciones de C. B., Esmeralda Sanz
y Susana Brunel.

página 15/ **INFORME**
Historias de delegadas sindicales,
de Carmen Briz.



página 21/ **CIBERFEMINISTAS**
Sin género de dudas, de Gema Torres.

página 22/ **POR EL MUNDO**
Tiempos de desigualdad, de C. B.



página 24/ **INVESTIGACIÓN**
Las cláusulas del acoso sexual, de
Laura Montes y Loren Cabral.

página 26/ **SOCIEDAD**
Ciudadanas en activo, de
Rocío Rodríguez y Soledad Murillo.



página 28/ **GUÍA PARA NO PERDERSE**
Véronique Olmi, Iciar Bollaín,
Skin y Tina Modotti

Colaboraciones de Enrique Arce, Marisa Jubrías,
David Perejil y José Candón.

página 30/ **SALUD**
La salud pública, de Carmen Valls.



página 31/ **UN SINDICATO DE HOMBRES Y MUJERES**
Preguntas a María José Alende.

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 *Istituto Europeo di 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: bitxaka@wanadoo.es





“Hablar de renovación, hablar de incorporación de jóvenes, mujeres o inmigrantes a las listas electorales no es un capricho ni un planteamiento inviable sino una necesidad”.

editorial

EN SEPTIEMBRE de 2002 se inició el periodo electoral oficial en el que, durante 16 meses, se realizan la inmensa mayoría de las elecciones sindicales en los centros de trabajo. Comisiones Obreras ha conseguido incrementar sensiblemente el número de delegados y delegadas elegidos en sus candidaturas, revalidándose como primera fuerza sindical, y aumentando de forma significativa la diferencia que tenía con la segunda organización sindical, la Unión General de Trabajadores.

Ambos sindicatos han vuelto a superar la cifra del 80% de representación del colectivo de trabajadores que han realizado elecciones en sus centros de trabajo. El sindicalismo de implantación estatal sigue siendo hegemónico entre la clase trabajadora y año a año aumenta su representación frente a otras opciones (sindicatos nacionalistas o profesionales, grupos autónomos, etc.).

Las elecciones sindicales son la fuente determinante de reconocimiento legal de las organizaciones sindicales. Éstas revalidan así su papel de interlocutoras ante las empresas, las patronales, las instituciones y las administraciones públicas.

Son, por tanto, objetivos estratégicos para Comisiones Obreras ganar las elecciones en cada ámbito territorial o sec-

Delegadas y elec

torial; incrementar el número de delegados y delegadas obtenidos; y, ampliar el número de centros de trabajo en los que está presente. Las elecciones sindicales han de servir también para adecuar la representación sindical en las empresas a los importantes cambios producidos en el mercado de trabajo, tanto en la composición de la clase trabajadora, como en relación con la desmembración de empresas y la aparición de nuevos fenómenos de organización empresarial.

Para ello es esencial favorecer la renovación de las listas electorales, impulsando una mayor presencia de mujeres, jóvenes y –sobre todo en determinados sectores y zonas geográficas– la participación de inmigrantes que se han incorporado al mercado laboral español.

Comisiones Obreras busca desde hace tiempo las formas más adecuadas para conseguir la presencia de mujeres en los órganos de representación electoral y que esta presencia se corresponda con la que tienen las trabajadoras en el mercado laboral y con el número de afiliadas.

Por ese motivo, al iniciarse este periodo electoral 2002-2003 se volvieron a proponer criterios y actuaciones para impulsar el crecimiento del número de delegadas elegidas en las listas y de alguna manera se ha conseguido un cierto

avance, tanto en el número de delegadas elegidas como en el porcentaje que significan en relación con el total de personas elegidas en candidaturas de Comisiones Obreras.

Pero además nos pusimos un reto adicional: reducir el diferencial existente entre el número de delegadas elegidas y el número de afiliadas. Y este ha sido más complicado y las medidas adoptadas algo insuficientes. Realmente hay un constante y creciente aumento de la afiliación femenina con un lento crecimiento de la representación de mujeres elegidas en las elecciones sindicales.

Si bien es una buena noticia el crecimiento de afiliadas y su mayor participación en la toma de decisiones, es preciso que un número significativo de ellas pasen a ser representantes del colectivo de trabajadores y de los órganos de representación que negocian con las empresas o con las patronales. Es decir, que adquieran la experiencia necesaria para poder participar en mayor número y medida en otros ámbitos de decisión: en los comités intercentros o de grupo, en los comités de empresa europeos, en los órganos de dirección de los sindicatos.

Hablar de renovación, hablar de incorporación de jóvenes, mujeres o inmigrantes a las listas electorales no es un capricho ni un planteamiento inviable sino una necesidad para las organizaciones sindicales de cara a aumentar su representatividad y su eficacia. Pero no basta con estable-

ciones sindicales

cer los objetivos, no basta con dar criterios a las organizaciones y equipos que llevan a cabo el trabajo de realizar y extender las elecciones sindicales, hacen falta medios, económicos y humanos, planes de trabajo, identificación de prioridades, seguimiento y evaluación permanente, y una constante atención e impulso desde las personas que tienen las responsabilidades más directas en torno a las elecciones sindicales. No cabe poner excusas ni justificaciones cuando hay que llevar a cabo el trabajo sindical para después estar lamentando recurrentemente la falta de implicación y participación de estos colectivos.

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 es una cifra aún escasa en relación a la presencia de las mujeres en el mercado laboral es, sin embargo, importante; y una buena manera de percibir el constante crecimiento y protagonismo de la trabajadoras en la toma de decisiones. Las diferentes estructuras del sindicato tienen la obligación de trabajar para que la participación de las mujeres sea activa y efectiva. Todo el mundo saldrá ganando. **T**



“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”.



Harvest Goddess (Sunflowers), 1993, de la artista norteamericana Anna Price-Oneglia.

DOS MUJERES han sido homenajeadas en los últimos meses en el País Valencià. Eran dos personas generosas que emplearon parte de sus vidas en tratar de conseguir un mundo más justo. Se llamaban Presen Sáez y Cristina Piris y probablemente serán recordadas durante mucho tiempo entre quienes les trataron.

Presen Sáez Descatllar murió en el mes de abril cuando contaba 70 años. De profesión fue maestra de prisiones y perteneció al Movimiento de Renovación Pedagógica. Además trabajó en la Primera Escola d'Estiu del País Valencià y fue miembro de Mujeres de Negro. Quienes la conocieron siempre recordarán, junto a su nombre y su rostro, su alegría. En el mes de julio en la Facultad de Filología se celebró un homenaje por Presen.

Cristina Piris participó en el movimiento obrero y vecinal en la clandestinidad y en la asamblea de Barcelona de constitución de Comisiones Obreras en julio de 1976. Joan Sifré, secretario general de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras del País Valencià decía de ella en un acto de homenaje: "*Cristina, desde posiciones siempre críticas, ha hecho una aportación muy valiosa, unánimemente reconocida como mujer y como sindicalista*"; y finalizaba su discurso con estas palabras: "*El sindicato se tiene que reconocer en tu vida militante y por eso estar agradecido: porque nos has ayudado a mantener y a llevar a cuestras nuestras esperanzas*". **T**

por aquí

De observatorios y



LOS DELEGADOS y delegadas de Comisiones Obreras extremeños están participando en cursos de formación sobre igualdad de oportunidades que les permitan enfrentarse en un futuro a la realidad discriminatoria de las mujeres en nuestro país. Se trata de que adquieran conocimientos, habilidades y recursos para conocer y vislumbrar situaciones de desigualdad en el trabajo, en los sistemas de protección social, en la salud laboral o en hacer más acorde la vida laboral y familiar. Los cursos han destacado por la presencia de varones imprescindibles aliados en la lucha por la igualdad.

Por otra parte y con motivo de la celebración del Día Internacional de la Seguridad y la Salud Laboral, las secretarías de Salud y de la Mujer analizaron los riesgos psicosociales (estrés, acoso sexual, acoso moral, síndrome de quemado...) y cómo afectan a la salud desde una perspectiva feminista. **T**

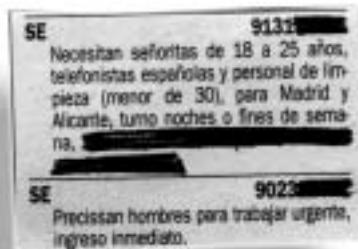
EL TRIBUNAL Superior de Justicia de Asturias ha ratificado la condena a Viveros del Sueve, por el despido improcedente de cinco trabajadoras y considera incluso "modestas" las indemnizaciones. Las trabajadoras de Viveros El Sueve (Asturias) denunciaron haber sufrido acoso sexual y ser motivo de grabaciones ilícitas en los baños de la empresa. Los **Servicios Jurídicos** y la **Secretaría de la Mujer de Comisiones Obreras de Asturias** participaron desde el primer momento en la defensa de estas mujeres. **T**



25 de Noviembre:

Día Internacional para la Eliminación
de la Violencia contra la mujer

homenajes



Ejemplo de anuncios de ofertas de empleo recogido de *El País*, el 12 de septiembre de 2003.

EQUAL SABINA, este es el nombre de un nuevo programa comunitario para eliminar las desigualdades en el trabajo. La Secretaría de la Mujer de Comisiones Obreras de Canarias, junto con otros sindicatos canarios, está analizando las ofertas de trabajo y los convenios colectivos en busca de contenidos sexistas. Así por ejemplo desvelan que las ofertas de empleo no suelen utilizar un lenguaje ni una publicidad que englobe a las trabajadoras. Además, según el estudio, los empleos cualificados y directivos van dirigidos exclusivamente a los varones. La existencia de trabajos estereotipados, en masculinos o femeninos, sigue colocando a las mujeres en la peor situación, con los sueldos más ridículos y las condiciones más abusivas. **T**

ACABA de editarse una guía informativa sobre qué son y cómo evitar algunos riesgos químicos, incluidos los disruptores endocrinos. Estos disruptores son sustancias químicas capaces de alterar el sistema hormonal y ocasionar graves daños sobre la salud de las mujeres y hombres expuestos y en su descendencia. La *Guía sindical para la eliminación de tóxicos del sector limpieza*. *Disruptores endocrinos: un nuevo riesgo tóxico* ha sido elaborada por Estefanía Blount, Miquel Crespo y Dolores Romano; y editada por el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS) y la Confederación Sindical de Comisiones Obreras. **T**

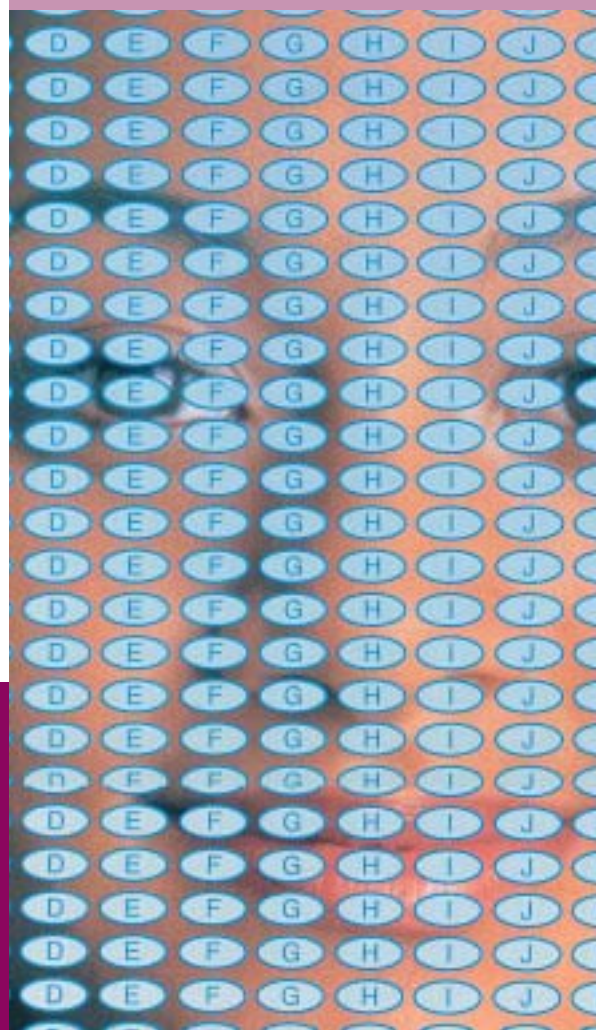


Con informaciones de: Ofelia Vila, Joan Sifré, Encarna Sánchez, Herminia González, Jaione Pascual y María Jesús Vilches.

SE CELEBRARON dos cursos en el mes de mayo de 2003 en Madrid. Los dos organizados por la Escuela Sindical Juan Muñiz Zapico y la Secretaría Confederada de la Mujer de Comisiones Obreras bajo la coordinación de María Jesús Vilches. Al primero de ellos titulado *Salud y género* asistieron 14 personas provenientes de diferentes lugares del Estado español, casi en su mayoría responsables de salud laboral y de las secretarías de la mujer. Carlos Martín, Lucía Artacoz, Celia Valiente, Neus Moreno, Jesús Fernández, Carmen Valls y Estefanía Blount fueron algunos de los ponentes.

Analizar los medios de comunicación y la presencia de mujeres en ellos desde diferentes puntos de vista (como informadoras, directivas y consumidoras) fue el objeto del curso *El enfoque de género en la comunicación*. Francisco Frechoso, Alba Varela, Trinidad Nuñez, Teresa Aranguren, Felicidad Loscertales, Pilar Blanco, José Benito, Emily Rey y Rebeca Torada participaron en el mismo. La situación de la prensa escrita, el poder del lenguaje, los estereotipos en televisión y los valores no sexistas en la prensa sindical fueron los temas abordados. **T**

Ilustración de Mirko Ilic.



Informaté y asiste a las manifestaciones, concentraciones o actividades que con motivo de la celebración de dicho día se realicen en tu pueblo o ciudad.

empleo

Más y mejores empleos

Ser mujer, o joven, o demasiado mayor o inmigrante o tener alguna minusvalía o haber estado en el paro durante largo tiempo tiene grandes desventajas cuando hablamos de la búsqueda de un puesto de trabajo. Crear más y mejores empleos es uno de los grandes retos de la Estrategia Europea de Empleo.

Ana Santana

A FINALES de 1997, el número de personas desempleadas en la Unión Europea ascendía a 17 millones. La mayoría de los países sufrían un índice de paro elevado, una creación de empleo lenta y niveles de participación cada vez más bajos. En la Cumbre Extraordinaria de Luxemburgo sobre el empleo celebrada ese mismo año, los dirigentes europeos abordaron el daño que causa el desempleo en el tejido social y reconocieron este asunto de interés común para toda Europa. Para combatirlo adoptaron la Estrategia Europea de Empleo, que supuso el compromiso de los Estados miembros para coordinar las políticas y promover la creación de más y mejores empleos.

“Casi todos los Estados miembros aumentaron los esfuerzos sobre el cuidado infantil, pero muy pocos lo hicieron con respecto al cuidado de otras personas dependientes”.

Desde los inicios de la Estrategia Europea de Empleo la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se incluye como uno de los cuatro pilares⁽¹⁾ en las directrices para el



De la serie *Moderna Madonna* (1989-1994), de la fotógrafa holandesa Corinne Noodenbos.

empleo⁽²⁾ para dar respuesta a uno de los problemas más graves a los que debían de hacer frente los Estados miembros: las diferencias debidas al género en el mercado de trabajo⁽³⁾ y los obstáculos y las dificultades de las mujeres para conciliar trabajos y vidas familiares y poder reincorporarse al mercado de trabajo tras un tiempo de ausencia.

En el año 2000, el Consejo de Niza incorpora la igualdad de oportunidades a todas las directrices para el empleo. Esto supuso un refuerzo significativo del compromiso de la Unión Europea y la igualdad pasó a ser considerada un aspecto clave para aumentar las tasas de empleo, mejorar la calidad en el trabajo y promover un merca-

do laboral de carácter inclusivo.

Además, dado que la participación de las mujeres en el mercado laboral es reconocida como un elemento fundamental para la crea-

ción de empleo se han ido estableciendo objetivos cuantificados y acotados en el tiempo relativos al empleo femenino: alcanzar una tasa de empleo femenino del 57% en 2005 y del 60% en 2010. También se han fijado objetivos con respecto al cuidado de los niños menores de 3 años (facilitar servicios de guardería al menos para el 90% de los niños entre 3 años y la edad de escolarización, y al menos para el 33% de los niños menores de 3 años), con vistas a suprimir las faltas de incentivos para la participación de las mujeres en el empleo.

El año pasado se llevó a cabo una evaluación global de los resultados alcanzados, tras cinco años de aplicación de la Estrategia Europea de Empleo. La integración de la perspectiva de género en todas las políticas y la realización de acciones específicas había sido eficaz. Las diferencias entre mujeres y hombres con respecto al empleo, desempleo y remuneración o la conciliación de la vida privada y profesional habían sido tenidas en cuenta en todos los Estados miembros. Sin embargo, las medidas po-

líticas específicas adoptadas para la consecución de los objetivos, así como los resultados obtenidos no han sido los mismos en todos los países.

Políticas y resultados desiguales

Las diferencias de género en el mercado laboral han sido abordadas de manera muy distintas, algunos países se han centrado en aumentar la tasa de empleo de las mujeres y otros en afrontar la segregación de género y las diferencias retributivas. En cuanto a la reconciliación de la vida profesional y familiar, casi todos los Estados miembros aumentaron los esfuerzos sobre el cuidado infantil, pero muy pocos lo hicieron con respecto al cuidado de otras personas dependientes. Igualmente pocos Estados abordaron políticas que facilitasen el acceso de las mujeres al mercado de trabajo tras un período de ausencia.

Durante el período abordado, se crearon algo más de diez millones de puestos de trabajo, seis de ellos fueron ocupados por mujeres. También aumentó la población activa en aproximadamente cinco millones de personas, la mayoría mujeres. Sin embargo, los avances conseguidos no eran suficientes para lograr los objetivos en relación a las tasas de empleo. Para alcanzar los objetivos fijados el empleo debe aumentar entre 2002 y 2010 en 15,4 millones de

retributivas siguen siendo considerables (alcanzan el 16% de media).

Por todo ello, la eliminación de las desigualdades en el empleo continúa siendo un componente esencial de la Estrategia Europea de Empleo, de hecho las directrices para las políticas de empleo de los Estados miembros aprobadas en 2003 siguen manteniendo tres objetivos fundamentales: aumentar para el año 2010 la tasa de empleo femenino; disminuir las diferencias retributivas (reduciendo la segregación sectorial y ocupacional, potenciando el acceso a la educación y formación, revisando los sistemas de clasificaciones profesionales y de los sistemas retributivos, y de la realización de campañas de sensibilización); y, por último, conciliar las vidas profesionales y familiares (especialmente mediante la prestación de servicios de cuidado personas dependientes, la promoción del reparto de las responsabilidades familiares y facilitando el regreso al trabajo después de períodos de permiso).

El nuestro, un país difícil

Igualmente en la Recomendación⁽⁴⁾ del Consejo sobre la aplicación de las políticas de empleo de los Estados miembros de 2003 se ha vuelto a realizar recomendaciones a 10 de los 15 países que forman parte de la Unión Europea en materias relacionadas con la igualdad de géne-

medidas eficaces para aumentar la tasa de empleo general y reducir las diferencias de empleo y desempleo entre hombres y mujeres, así como a mejorar la oferta de servicios de cuidado de las personas dependientes.

Por último resaltar la importancia de la participación activa de los interlocutores sociales y de las autoridades regionales, en el marco de la Estrategia Europea de Empleo, para garantizar la efectiva puesta en práctica de las directrices y avanzar en la construcción europea desde el lado de las políticas de empleo y de la cohesión social, y, especialmente, en la reducción de las disparidades entre hombres y mujeres. **T**

Ana Santana es socióloga y trabaja en la Secretaría de Empleo de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras.

- (1) Junto con la mejora de la empleabilidad, el fomento del espíritu empresarial y la promoción de la adaptabilidad.
- (2) Las directrices recogen los compromisos en materia de política de empleo, en los que se fijan objetivos que deben ser cumplidos por los Estados miembros.
- (3) Diferencias en materia de empleo y desempleo y de remuneración.
- (4) El Consejo revisa cada año el cumplimiento de las directrices por parte de cada uno de los Estados miembros y puede formular "Recomendaciones" para cada uno de ellos, que podrán ser leídas como críticas políticas y sanciones morales del Consejo al Estado miembro.
- (5) La implicación de los interlocutores sociales debe hacerse desde las negociaciones y acuerdos que se afrontan en las distintas Comunidades Autónomas, como desde las plataformas y la negociación de los convenios colectivos. La contribución de las autoridades regionales debe realizarse desde el diseño de sus propias estrategias teniendo en cuenta las directrices de empleo y los Planes Nacionales de Acción para el Empleo.

"Concretamente el Estado español es uno de los países donde las mujeres encuentran mayores dificultades de acceso al mercado de trabajo".

personas, de los cuales 9,6 deben ser mujeres y 7,4 trabajadores de mayor edad. Subsisten igualmente diferencias importantes entre mujeres y hombres en relación a las tasas de desempleo (9%) y las diferencias

ro. Concretamente el Estado español es uno de los países donde las mujeres encuentran mayores dificultades de acceso al mercado de trabajo. Por ello, el Consejo ha instado al Gobierno español para que adopte

Una muestra de cine

La Mostra Internacional de Films de Dones de Barcelona acaba de cumplir 11 años. Marta Selva y Anna Solà llevan dirigiéndola desde sus inicios. Gracias a su existencia muchas realizadoras jóvenes han podido ver exhibidas sus obras, las pioneras han sido rescatadas del olvido y un público heterogéneo ha podido disfrutar conociendo sus películas.

Carmen Briz



DRAC MÀGIC es una empresa cultural que se fundó en 1971 y que trabaja en la divulgación de la cultura cinematográfica y audiovisual. Comenzó su andadura en un contexto de resistencia cultural y de laboratorio de acciones. Anna Solà y Marta Selva fueron algunas de las fundadoras de esta propuesta. De aquí y de su inquietud por “casar” cine y feminismo nació, hace 11 años, la Mostra Internacional de Films de Dones de Barcelona. Eugènia Balcells, Marta Balletbó-Coll, Juana Macías, Cecilia Barriga, Lisa Berger, Sara Mazkiarán, Laura Mañà, Josefina Molina, Silvia Munt, Idoia Astigarraga, Adone Esparza, Azucena Rodríguez son los nombres de algunas

de las cineastas de nuestro país que han participado a lo largo de estos años en la Mostra. Charlamos con Anna Solà una buena conocedora del cine realizado por mujeres.

¿Cuál es la pregunta que os repiten insistentemente año tras año en la rueda de prensa de presentación de la Mostra de Films de Dones de Barcelona?

¿Por qué una Mostra de cine de mujeres?

¿Y cuál es su respuesta?

Yo no creo que les satisfaga nunca la respuesta, pero insisten en hacer la

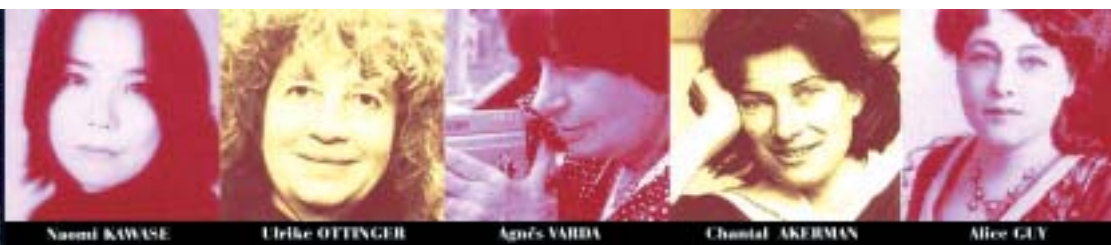
pregunta. En el fondo lo que quisieran muchas personas es oír que la Mostra dejará de existir cuando haya muchas mujeres que realicen películas. Pues no. No es eso sólo. Es un espacio de promoción de la autoría femenina y, por tanto, un espacio necesario.

El cine no es un terreno donde las mujeres estén en igualdad de condiciones. Alrededor de un 4% de realizadoras están detrás de las películas que se exhiben comercialmente. Y es una cifra algo ridícula.

Sin embargo, 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. Las realizadoras utilizan fuerza en el espacio expresivo y también los entornos de producción para expresar cosas distintas, cosas que no se ven mucho en el cine todavía, o que no se han formulado antes como las formulan ellas.

Muchas cineastas seguirían siendo desconocidas si no fuese por estos espacios. En cada Mostra exhibimos 50 películas inéditas, pero podríamos proyectar 100. Muchas películas no entran en circuitos de exhibición, simplemente porque trabajan con la experimentación, con el riesgo creativo, y los riesgos creativos -sean de signo femenino o masculino- están excluidos normalmente. Según nuestro parecer, son las mujeres las que están aportando novedades e ideas fértiles para una cultura cinematográfica distinta.

Cuando comenzasteis fuisteis un desafío a la no presencia y ahora, ¿en qué han cambiado las cosas cuando hablamos de cine y mujeres?



Hay más cineastas mujeres ahora, pero se diluyen en el magma predominante donde casi todos son directores. Creo que estadísticamente dentro del conjunto de personas que hacen cine, las mujeres ocupan un 10% como estadística mundial. Lo que necesitamos son espacios que signifiquen a estas mujeres, porque aunque cada vez sean más, aún siguen siendo una minoría, para mostrar sus aportaciones y también para sugerir unas lecturas, que de otra forma son imposibles o más difíciles de realizar.

¿Dónde creéis que ha radicado vuestro éxito o qué tiene de especial la Mostra?

Uno de nuestros méritos es que partiendo de acciones culturales hemos conseguido profesionalizar nuestro trabajo. Por ejemplo el Festival Internacional de Cine Realizado por Mujeres de Madrid tuvo una larga e interesante vida; pero terminó porque se topó con algunos problemas técnicos insalvables y porque es difícil mantener un festival organizado de forma altruista, en este caso por las mujeres del Ateneo Feminista. Pero en Madrid se pasaron y se exhibieron películas fundamentales para entender la evolución del cine contemporáneo. Actualmente Zaragoza, Huesca, Bilbao y Pamplona cuentan con muestras estables. Además nos coordinamos estatalmente en TRAMA (Coordinadora de Muestras y Festivales de Cine de Mujeres).

Y a nivel internacional ¿cuáles son los festivales de cine de mujeres más relevantes?

Hay dos referencias importantes en Europa: Créteil (Francia) y Florencia (Italia). Realmente son los lugares donde nos hemos inspirado y hemos aprendido. Hay otros festivales en Alemania (Dormunt y Berlín), en Polonia y en Italia (Bologna y su

festival de cine lésbico y Turín).

Nosotras queríamos tener un proyecto estable, un espacio de exhibición y de investigación que permitiera crear reflexión y debate.

¿Siempre os planteasteis la Mostra con dimensión internacional?

La dimensión internacional es consustancial al interés que tenemos por la aportación de las mujeres en el cine. La Mostra siempre ha sido un espacio abierto a la promoción de todas las cineastas del país. Algunas no

“El cine que realizan las mujeres aporta recambios interesantes y fundamentales para construir una cultura que se aleje de los arquetipos patriarcales”.

han querido participar porque han creído que su obra en este contexto no estaba bien tratada; otras han tenido miedo a ser encasilladas dentro del feminismo; otras afortunadamente han podido estrenar de forma más reglada o convencional y no han necesitado de plataformas alternativas para impulsar sus películas.

Nos gusta mucho que la Mostra sirva para amplificar y visibilizar los trabajos de cineastas desconocidas o ignoradas. Recuerdo, por ejemplo, las obras de la directora catalana Núria Olivé-Bellés, que ha trabajado sobre todo en Estados Unidos, y lo ha hecho desde la danza y la coreografía, aunque aquí es prácticamente desconocida. Y sobre todo seguimos impulsando a las nuevas realizadoras a través de la sección de cortometrajes.

¿Con qué secciones contáis en la actualidad?

Nuestra estructura es flexible, aunque siempre programamos películas muy contemporáneas. Hay una sección que pretende rescatar a las primeras cineastas que comenzaron a dirigir. Es interesante ver como algunas cineastas en 1886 ya empezaban a

interferir tímida pero claramente con sus posiciones sexuales dentro de la estructura productiva.

La idea del vídeo del minuto es más bien una propuesta. Participan en esta convocatoria alrededor de un centenar mujeres no profesionales que deciden participar para darle una utilidad más creativa a la cámara de vídeo doméstica. *Las madres, Los estorbos, Los placeres* son algunos de los temas que hemos propuesto.

Proponemos un minuto porque pensamos que es más asequible para todo el mundo y porque es justo lo

contrario que se suele hacer con el vídeo doméstico, en donde se graba absolutamente todo. Determinar el tiempo significa pensar previamente.

¿Qué ha sido lo más jugoso de vuestra última edición?

Destacaría por su intensidad la antología de las obras de una cineasta japonesa, desconocida en este país pero que tiene una larga filmografía, Naomi Kawase. También la proyección de la trilogía de Ulrike Ottinger sobre los no lugares de la Europa del Este; la obra de Ariane Mnouchkine sobre el montaje teatral *Tambores sobre el dique...*

Fueron jugosos los espacios de debate y proyección titulados *Just Do It! performance y narrativas del trabajo*, donde las obras cinematográficas o videográficas son instrumentos para mover el pensamiento.

¿Cuál es la cinta más antigua que habéis proyectado a lo largo de estos años?

La primera película de la francesa Alice Guy, que nació en Saint-Mandé (Francia) en 1873. El festival de Créteil rescató una parte de la obra des-

conocida de esta directora, que aún tiene muchas películas por catalogar.

Alice Guy tuvo una gran capacidad de trabajo, osadía en el terreno tecnológico y osadía argumental. Ella introdujo en sus primeras películas una forma de observar y representar el mundo que incluye los deseos de las mujeres, el universo femenino sin arquetipos.

¿Qué países suelen ser más inaccesibles?

En esta última edición pasamos la película *Jin Nain Xia Tian* de la joven directora china Li Yu, que fue filmada en condiciones de clandestinidad total. Es una historia de amor entre mujeres, que ha sido rodada sin permisos, con actrices y actores no profesionales y que no podrá exhibirse en su país. Tampoco tenemos muchas posibilidades de traer películas africanas porque allí la industria cinematográfica es casi inexistente.

¿Cuál es la realizadora más inolvidable que ha pasado por la Mostra?

Me gusta mucho hablar de la realizadora Laura Mulvey, su texto *Placer visual y cine narrativo* es una referencia dentro los estudios feministas. Nos visitó también Matilde Landeta, la primera mujer que realizó cine en México en los años 40 y que murió hace poco, en 1999. Fue emotivo tener a una mujer pionera en su género, en un país tan machista como México y que además fue realizadora, guionista, productora...

¿Se puede hablar de algún género preferido por las cineastas?

La mayoría trabajan desde el terreno del llamado cine de autor independiente. Por definición este es un cine que no se acoge a fórmulas genéricas, desde el punto de vista industrial. Hay

una parte importante que trabaja el documental cinematográfico, también por cuestiones de facilidad tecnológica y presupuestaria. Pero creo que no se puede generalizar.

Tal vez en los años 70 y 80 hubo más introspección sobre la propia experiencia que ahora es más difícil observar. Por otra parte, los nuevos medios tecnológicos, ahora más baratos y ligeros, están facilitando el trabajo y muchas mujeres están abandonando el formato vídeo por el formato cine.

Se considera a Rosario Pi Brujas como la “madre” del cine español, ¿quién era en realidad y qué rodó?

Es la primera cineasta de aquí; pero casi no se sabe nada de ella. Se conocen sus dos películas: *El gato montés* (1935) y *Molinos de viento* (1937) y sabemos que trabajó en la productora catalana Star Film como directora de producción, guionista y realizadora. Eso es todo.

¿Qué lugar suelen ocupar las mujeres en la industria cinematográfica?

Tradicionalmente se han ocupado del montaje o han sido *script*. Estas han sido las dos funciones más claras.

“Mujeres con una sola película hay muchas. Mujeres que estén consolidándose desde un punto de vista creativo aún hay pocas”.

Guionistas ha habido siempre y ahora cada vez hay más directoras de arte o de vestuario, operadoras de cámara, directoras, responsables de producción ejecutiva...

¿Podrías realizarme una pequeña semblanza de las directoras españolas de los años 90?

Hay proyectos consolidados y esto es lo más gratificante y lo que da idea

de un cambio cultural real. Mujeres con una sola película hay muchas. Mujeres que estén consolidándose desde un punto de vista creativo aún hay pocas: Chus Gutiérrez, Iciar Bollaín, Rosa Vergés, Isabel Coixet... Algunas tienden a reflejar su particular estilo y visión de la vida; otras están más vinculadas a los formatos industriales.

¿Qué realizadora ha captado o “hablado” mejor acerca del deseo de las mujeres?

Por ejemplo, Mai Zetterling se inclina por argumentos del deseo; en su película *Amorosa* (1986) lo hace desde un lenguaje y una puesta en escena bastante convencional. Liv Ullman cuando rueda sobre el guión de Ingmar Bergman *Confesiones privadas* (1996) está trabajando sobre los deseos con una sutileza exquisita.

La película de Marie Mandy *Filmar el deseo, un viaje a través del cine de las mujeres* (2000) es un compendio de la importancia que dan las mujeres a la puesta en escena del deseo, como darle forma sin caer en los tópicos del lenguaje utilizado en la cultura audiovisual. En ella quince realizadoras de los cinco continentes explican su visión

de la sensualidad y la sexualidad, teniendo en cuenta a un público sexual, no al falso neutro masculino.

No hay Festival posible sin público, ¿cómo es el vuestro?

Es un público muy heterogéneo. Empezó siendo un público muy militante, pero a la tercera edición era ya heterogéneo tanto en géneros como en edades. **T**



En el curro, tratamé igual

"¿Qué es un sindicato?", "¿qué es una negociación colectiva?", "¿cómo han de tratarme?"... probablemente estas sean algunas de las preguntas que se hace la gente joven cuando se incorpora al mercado laboral.

Pura García

HOY DÍA aún existen muchos términos y conceptos demasiado constreñidos al círculo estrictamente sindical. Esto puede representar un problema para toda la población trabajadora, pero especialmente para la gente joven que se incorpora por primera vez a un

poner este programa en práctica dentro de las mesas de negociación.

La campaña *Negociación colectiva: trabajar en mejores condiciones* pretende de una manera rápida, distendida y accesible informar a la gente joven empleada de sus derechos y ser una guía para que puedan emprender mejoras laborales. Así por ejemplo conocer los criterios usados para elaborar el Acuerdo de Negociación Colectiva 2003 puede facilitar la tarea.

Por un empleo de calidad: no a la temporalidad.



empleo. Para acercar lenguajes y luchar por condiciones dignas, las diferentes secretarías de la juventud de Comisiones Obreras presentaron su campaña sobre la negociación colectiva⁽¹⁾. Un pequeño

El combate contra la precariedad y la aplicación de políticas de igualdad de trato son dos de los puntos centrales y la negociación colectiva el instrumento para conseguirlo. Se trata de que la juventud que a día de hoy tiene la suerte de contar con un empleo lo pueda desempeñar en las mejores condiciones posibles y

"El combate contra la precariedad y la aplicación de políticas de igualdad de trato son dos de los puntos centrales".

desplegable (a modo de programa electoral) sirvió de soporte en las pasadas elecciones sindicales. Ahora, a punto ya de culminar el proceso electoral, llega la hora de

que quienes se incorporan ahora al curro puedan disfrutar de un camino menos sinuoso y con una pendiente más llevadera.



Igualdad de trato.

Conciliar la vida laboral y la personal; erradicar la inseguridad que generan los injustos contratos temporales (fraudulentos en muchas ocasiones); controlar las subcontrataciones piratas; sumar fuerzas para conseguir derechos a pesar de la oposición del empresariado; o animar al compromiso más activo o bien a la afiliación son algunos de los apartados que se desarrollan en la campaña. **1**

Pura García es la responsable de la Secretaría Confederal de Juventud de Comisiones Obreras.

(1) Puedes encontrar la campaña completa, así como otros asuntos relacionados con la gente joven, en la siguiente página web: <http://www.ccoo.es/sindicato/vjoven.html>

Conciliar la vida personal y laboral.





Duoda, revista de estudios feministas. Barcelona, 2003: Centre de Recerca de Dones Universitat de Barcelona. Página web: www.ub.es/duoda. Correo electrónico: duoda@d1.ub.es.

EN 1990 se editó el primer número de la revista *Duoda* que incluía las ponencias de un encuentro sobre la historia de las mujeres, se llamaba *De la casa a la fábrica*. De periodicidad semestral y formato libro *Duoda* está escrita indistintamente en catalán y castellano. El último número que han publicado, el 24, con ilustraciones de Mar Arza, mira hacia las directoras de cine. El título del monográfico es *El cine es el cine de las mujeres... y de los hombres, pero esto ya*

lo sabíamos y contiene textos de las directoras Josefina Molina, Iciar Bollaín, Isabel Coixet, Daniela Fejerman, Inés París, Chus Gutiérrez y Rosa Vergés y del crítico cinematográfico Àngel Quintana, que hace referencia a los papeles de la recientemente fallecida Katharine Hepburn.

Así nos lo presentan en el editorial: “*Cuando los hombres indagan sobre el cine ‘de’ las mujeres, evidencian con su obsesión de clasificarlas como cine ‘de mujeres’ su dificultad*

y la incomodidad de su lugar, de su ubicación: un lugar definido por el no cuestionarse ni moverse de la idea de que ellos hacen ‘el cine’”.

Debates, entrevistas, creación literaria, reseñas de libros y espacio para dar a conocer las actividades y las reflexiones de los grupos de mujeres -en esta ocasión se detienen en Tàmaia. Associació de dones contra la violència familiar- recorren sus casi 300 páginas. **T**

C. B.



El Proyecto ISOS: Las diferencias salariales entre mujeres y hombres y la valoración de los puestos de trabajo, se presentan en dos CD-Rom, realizados por los hermanos Marín Álvarez, con ilustraciones de Marta Coll. Madrid, 2003: Instituto de la Mujer. Página web: <http://www.mtas.es/mujer>. Correo electrónico: inmujer@mtas.es.

Valorar los trabajos

SON DOS las herramientas informáticas resultantes del Proyecto ISOS para adentrarse en el estudio de las diferencias salariales. El primer CD-Rom establece un sistema de valoración de puestos de trabajo con criterios neutros y objetivos que ayudan a alcanzar resultados positivos en cuanto a igualdad laboral se refiere. Para su puesta en marcha es necesario un acuerdo pleno y participativo entre la dirección de la empresa y los representantes del colectivo de trabajadores.

El segundo CD-Rom, más sencillo en su uso, está diseñado para desvelar indicios de discriminación salarial. Partiendo básicamente de la información contenida en las hojas de salarios, permite efectuar análisis comparativos de la retribución de hombres y mujeres según categorías profesionales, tipos de ocupación y valoración de los puestos de trabajo. Además de localizar posibles discriminaciones salariales hasta el momento sólo intuitadas, el

programa cuenta con dos virtudes adicionales: su manejo es bastante sencillo y el equipo informático que requiere está al alcance de la mayoría, lo que le convierte en un instrumento de enorme interés de cara a la labor que los representantes sindicales pueden realizar en la lucha contra la discriminación retributiva de las mujeres. **T**

Esmeralda Sanz es socióloga y adjunta a la Secretaría Confederal de la Mujer de Comisiones Obreras.



Un acercamiento a los estudios de género. II Encuentro de Mujeres Sindicalistas de Comisiones Obreras, de varias autoras. Valencia, 2003: Editorial Germania, S. L.

EL siguiente libro recoge las ponencias editadas del II Encuentro de Mujeres Sindicalistas de Comisiones Obreras, organizado por la Secretaría Confederal de la Mujer, en la Universidad de Alcalá de Henares (Madrid), a finales del año 2001.

Las jornadas pretendían mostrar y difundir los distintos estudios de género existentes sobre *Educación y trabajo*. Un informe que resume el estado de la cuestión en las investigaciones sobre

Mujer y Trabajo, a cargo de Beatriz Quintanilla, de la Universidad Complutense de Madrid (UCM). Informe que se completa con las exposiciones de Sandra Dema de la Universidad de Oviedo y de María Bustelo, de la UCM.

La ponencia marco sobre *Educación y género* estuvo a cargo de Carmen Rodríguez, de la Universidad de Cádiz, quien recoge y comenta las distintas investigaciones realizadas. El informe se completa con dos in-

vestigaciones: de Nieves Blanco, de la Universidad de Málaga y de Amparo Tomé, de la Educación de la Universidad Autónoma de Barcelona.

Así mismo se recogen los brillantes trabajos de dos investigadoras, Begoña San Miguel de la Universidad de Alicante y Mónica Borrell, historiadora, co-autoras de dos estudios promovidos por CC.OO. **T**

Susana Brunel

Acercándonos a los estudios



*Manos negras (2002),
de Marisa González*

Historias de delegadas sindicales

¿Qué obstáculos encuentran las mujeres en su camino para organizarse en un sindicato? ¿por qué cuesta tanto ser delegada? ¿por qué es tan duro presentarse a las elecciones sindicales? ¿para qué afiliarse? ¿cómo te ven tus colegas de trabajo? Estas son algunas de las preguntas que hoy les lanzamos a nuestras entrevistadas, todas ellas, nuevas delegadas.



Yo soy delegada sindical

Piedad Martínez, Gema Santiago, Rocío Béjar y Asunción Viqueira son nuevas delegadas sindicales en sus respectivas empresas. Esta es una muestra de cómo viven y a qué alegrías y disgustos se enfrentan quienes deciden asumir la responsabilidad de ser elegidas.

Carmen Briz

PIEDAD Martínez es delegada sindical desde hace muy pocos meses. Trabaja en la empresa *Flex, equipo de descanso* y una cosa está clara: trabajar allí no es tan relajante como la publicidad a que esta casa nos tiene acostumbrados. Piedad se dedica a rematar los bordes de los conocidos colchones pero cuando oye la palabra “flex” no siente precisamente relajación ni ganas de echarse una cabezadita: *“Llevo un montón de años trabajando. En el mismo sitio. Siempre en la misma empresa, ahora ubicada en Getafe”*. Para ella su empresa supone, además de su fuente de ingresos desde que tenía 14 años, su lugar de pelea para conseguir mejoras que puedan beneficiar a toda la plantilla: *“Trabajando me puse a estudiar, mi idea era hacer medicina pero cuando terminé COU estaba tan agotada física y psíquicamente que lo dejé todo”*.



Piedad Martínez.

Si no te dice su edad pensarías que tiene bastantes menos de los que afirma tener. Son 50 años en un rostro vivaz y que no ha perdido demasiadas ilusiones con el paso del tiempo: *“Me mantengo muy bien porque trabajamos mucho”*. Piedad Martínez se declara feminista y tiene una hija de 18 años, Marta, aún más feminista que ella si cabe.

Su comité de empresa está formado por 9 personas, 7 de ellas son de Comisiones Obreras, sólo 1 es mujer: ella. Se ríe de quienes hablan “mojigatadamente” de ella en relación a sus

compañeros del sindicato o de quienes suelen opinar que algo se llevan siempre los sindicalistas: *“No se qué, porque yo todavía estoy esperando. Pero esta es la certeza que algunos tienen”*.

Antes la plantilla de Flex era grande, estaba compuesta en los años 70 por alrededor de 800 personas y Piedad era una jovencita que formaba parte de “las comisiones obreras”, cuando el sindicato aún no era ni la sombra de lo que es hoy día. Después formó parte durante un tiempo de la ORT y volvió como afiliada a Comi-

siones Obreras cuando desapareció el sindicato unitario: *“Luego me casé. Tuve a mi hija. Me propusieron muchas veces que volviera; pero me resultaba complicado. Sabía lo que me esperaría si me comprometía de nuevo: llegar a las tantas a casa. Así es que durante mucho tiempo decidí ir de ‘relleno’ en los últimos puestos, en aquellos que sabía que no iba a salir”*. Ahora el número del colectivo de trabajadores se ha reducido drásticamente; y poco más de 200 personas trabajan en Flex, 25 de ellas –todas mujeres– en su cadena de montaje.

A Piedad Martínez, además del sindicalismo le importa la solidaridad. Forma parte desde hace 7 años de la Asociación de Amigos del Pueblo Saharai de Rivas Vaciamadrid (SAHEL): “En una ocasión acogí a un niño y después las familias acogedoras constituimos la asociación”.

“Creo que la gente trabajadora está un poquito durmiendo en los laureles; si hay que hacer un paro, olvídate; si hay que hacer alguna presión, olvídate. La dirección sin embargo está fuerte”, me explica algo desanimada. Le pregunto sobre qué ventajas tiene para ella ser sindicalista y le lleva un tiempo pensar sobre ello: “Es que ven-

“Cuando vi que me tocaba estuve a punto de dimitir. Más que nada por la responsabilidad, hacia ti y hacia tus compañeros. Miedo de hacerlo mal, de fallar. Me producía bastante malestar”.

tajas yo creo que no tenemos ninguna. Simplemente me gusta. Mi madre siempre decía que yo era una abogada de pleitos pobres. Yo estoy en mi sitio y veo que se da una situación injusta y me meto por medio. Desde el sindicato puedes luchar contra las injusticias de forma organizada...Y para una sangre caliente como la mía, la verdad es que menos mal que tengo compañeros que son bastante fríos y me piden tranquilidad, porque soy muy espontánea”.

Su vida de trabajadora no le ha cambiado demasiado: “Quitando que ahora me reúno con la dirección no ha cambiado nada. Bueno, sí, ahora me respetan más”. Aunque reconoce que al principio la idea de ser delegada sindical le daba miedo: “Cuando vi que me tocaba estuve a punto de dimitir. Más que nada por la responsabilidad, hacia ti y hacia tus compañeros. Miedo de hacerlo mal, de fallar. Me producía bastante malestar”. Y comenta algo dolida: “Alguna gente piensa que siendo delegada puedes incumplir el horario laboral o que nunca te van a despedir; pero eso es absurdo porque la realidad es que te creas demasiados enemigos entre la dirección”.

En su empresa casi no se contrata a mozas jóvenes: “Chicas ninguna. Las únicas chicas que entran es para

trabajar en cuestiones comerciales, en las oficinas. No quieren mujeres, y menos jóvenes”.

Su compromiso no le ha influido negativamente en su vida personal: “Tengo que dedicarle horas que le resto a la casa y a mi tiempo de ocio. A veces hacemos gestiones en horas sindicales pero muchas tardes tienes que ‘tirar’ de tu tiempo libre”.

Piedad Martínez afirma que en su fábrica existe discriminación a pesar de que los hombres presumen de que no: “Creo que hay que ser mujer para darse cuenta o mejor dicho para vivirlo. En mi sección hay 26 personas, 21

mujeres y 5 hombres, y el encargado es un hombre. Este es sólo un ejemplo”. Un motivo más para considerarse feminista: “Mi feminismo se basa en que todas las personas hemos de tener los mismos derechos y las mismas obligaciones”. Y pone un ejemplo absurdo de tan claro: “Hace unos años compré unas acciones y en mi entidad bancaria las pusieron a nombre de ‘mi marido’. Cuando fuimos hasta allá para deshacer el lío, el director salió a saludarle a él. Ocurre también con quienes vienen a casa a arreglar algo o a hacer obras, que no te hacen ni caso. Me subleva”.

La dignidad contra el miedo

Gema Santiago tiene 28 años, es licenciada en Filosofía y vive aún en la casa sus padres en Madrid. Lleva 3 años en contacto con el mercado laboral, antes trabajó de cajera en el Pryca para poder pagarse sus estudios. Ahora trabaja en el sector del telemarketing (mercadotecnia por teléfono) le gusta lo que hace y tiene un horario que le permite disponer de sus tardes; desde marzo de este año es delegada sindical de Comisiones Obreras. Su empresa tiene dos centros de trabajo, con un total de 205

personas contratadas; en el de Gema hay 90 mujeres y 40 hombres: “Antes sólo contrataban a mujeres –quizás porque los sueldos los consideran pequeños (cobro 914 euros al mes en bruto)- ahora contratan también a hombres. Desarrollamos un trabajo administrativo y nos regimos por el convenio de telemarketing. El sueldo no es muy grande, pero es lo que hay... mi otra opción es estudiar y presentarse a unas oposiciones. Casi todo el mundo tenemos entre 27 y 33 años y la mitad hemos estudiado una carrera universitaria”. Tiene truco claro, nunca les contratan como licenciados. Y comenta que con esa formación casi todo el mundo comienza a trabajar en telemarketing como algo “pasajero”, aunque al final mucha gente se termine quedando.

A ella le inquietaba que en su trabajo nadie luchara por los derechos que les correspondían y decidió afiliarse: “Hay mucho miedo porque vamos encadenando contratos con diferentes empresas. Creo que hay que tener valor para decir por lo menos lo que dice el convenio, porque son nuestros derechos. Muchas veces las empresas no los cumplen y hemos tenido que poner denuncias en Inspección de Trabajo”. Su comité de empresa lo conforman 9 personas (4 de la Unión General de Trabajadores y 5 de Comisiones Obreras) y lo preside ella.

Y me da un ejemplo del miedo reinante en los puestos de trabajo: “Como sección sindical, hemos pedido realizar una encuesta sobre el clima laboral (para que todo el mundo explique lo que piensa de la empresa, los coordinadores, los supervisores, de cómo nos tratan o de qué se puede mejorar); pero ha tenido que hacerse de forma anónima, porque nadie se atreve a poner su nombre, se mete por las represalias”. La falta de cultura sindical también influye en que el temor sea mayor. Gema Santiago lo desconocía también casi todo. Ahora no, ahora no para de leer e interpretar al resto de sus colegas de trabajo el convenio colectivo con cierta facilidad.

Su trabajo en la empresa no difiere del de los demás, su sueldo tam-



Gema Santiago fotografiada por Manoli Olmedo.

bién es el mismo. Lo único que varía es que cuenta con horas sindicales que utiliza para luchar por los derechos de toda la plantilla, aunque es consciente de que algunos representantes sindicales utilizan estos tiem-

“Pensé que no había derecho a que nos tratarasen como a cosas, somos personas”.

pos en su propio beneficio. Esta falta de honradez por parte de algunas personas consigue que la imagen de todo un colectivo salga perjudicada. De todos modos Gema Santiago piensa que a pesar de las quejas, luego realmente nadie quiere implicarse presentándose a las elecciones y eso tampoco es justo.

Pero de momento la desilusión no la vence y además sabe que, a falta de experiencia, se encuentra completamente respaldada en sus decisiones:

“Tengo mucho apoyo de Comisiones Obreras. Cuento con dos buenas asesoras para todo”. Se refiere explícitamente a Adela París (secretaria general de la Agrupación Estatal de Telemarketing) y a Rosa Alcaine (de la

Agrupación Telemarketing de Madrid). Conocer dónde están los organismos oficiales y a quién dirigirse para recabar información no es ningún enigma ahora para ella. Tal vez esto sea de lo mejor.

Entre las desventajas sin embargo señala -además de tener algunas tardes ocupadas- el estrés de tener que tomar decisiones que impliquen al conjunto de la plantilla, aunque afirma rotunda que siempre consultan: *“No se trata de luchar por ‘mis’ propios intereses, sino*

por los que favorezcan a la mayoría. Creo que todo lo que hagamos lo tiene que saber la gente”. También es perjudicial para ella el hecho de que su producción en la empresa, debido a las horas sindicales, haya bajado; pero de momento le compensa: *“Tomé la decisión de presentarme a delegada sindical seis meses antes de las elecciones. Fue un día en que un superior me trato muy mal y pensé que no había derecho a que nos tratarasen como a cosas, somos personas”.*

Gema Santiago dice que tiene carácter. El suficiente para poder demostrar continuamente lo que vale frente a los hombres de más edad de su empresa, sean jefes o trabajadores. Entre las trabajadoras, el miedo a quedarse sin trabajo hace que muchas oculten que están embarazadas para poder seguir encadenando contratos. Muchas temen aún más el regreso tras el nacimiento de la criatura: *“Las chicas son más luchadoras, los hombres en mi empresa no tienen demasiadas inquietudes. Hay mucho machismo aún en la sociedad, en las relaciones personales o sentimentales... todavía falta un cambio educativo que coloque en el mismo plano a mujeres y a hombres”.*

Dar el paso a organizarse

Rocío Béjar nació hace 34 años en Badalona (Barcelona). Estudio Formación Profesional y con 14 años comenzó a trabajar. Ha desempeñado todo tipo de trabajos, ha sido oficiala 1ª cosiendo, dependienta, limpiadora... Desde 1989 es administrativa en Cobega (Coca Cola) en Barcelona, en el departamento de frío, se dedica fundamentalmente a compras de equipos y facturaciones.

En su empresa trabajan más de 500 personas. Ella las conoce a casi todas: *“El organizarme en un sindicato fue un poco por casualidad. Quienes estaban en el Comité de Empresa me pidieron en noviembre de 2002 que formara parte de las listas porque co-*

nozco bien a las trabajadoras y trabajadores, tengo buenas relaciones con casi todo el personal. Pero en principio no quería salir elegida. Finalmente salí y me pidieron que probara simplemente a ver qué pasaba”. Rocío Béjar que nunca antes había tenido experiencia de trabajo en organizaciones sociales o políticas, optó por CCOO -y no por UGT o USO- porque les conocía mejor y porque siempre les consideró sus compañeros: “Siempre había confiado en ellos y pensaba que era quienes más cosas positivas habían hecho por la empresa”.

Como nuestras anteriores entrevistadas nos confiesa que ser delegada sindical le daba miedo y que tardó mucho tiempo en decidirlo y dar el paso: “No entendía mucho de política, de comités de empresa o de convenios colectivos. Quienes llevan la voz cantante son los que llevan más años. Pero bueno yo tengo ganas de aprender. Y también por el tiempo de dedicación, pensé que no podría hacerlo por mis hijos”. Jose Ángel de 16 años y, sobre todo, la pequeña Ana de 16

“Pensé que no podría hacerlo por mis hijos”.

meses requieren toda su atención: “Con 19 años tuve a mi primer hijo. Nunca he tenido tiempo para hobbies; sólo para trabajar y cuidar de mi familia”. En el Comité de Empresa de Cobega ella y Asunción Alcalá, que trabaja de telefonista en la centralita, son las únicas mujeres frente a 11 hombres.

Confiesa que aún no lleva el tiempo suficiente en el Comité de Empresa como para poder regalarnos una valoración sobre lo más positivo de estar organizada: “Todavía estoy intentando enterarme de todo”. Entre lo peor, que hay veces que se apoyan causas con las que no llega a estar del todo de acuerdo; aunque de momento no se trata de nada insalvable.

Le pregunto si piensa que le cuesta más a las mujeres tomar la iniciativa de presentarse a las elecciones y tomar responsabilidades sindicales y dice que no, que se trata más bien de



Trabajadoras del sector agroalimentario.

los ideales que tenga cada persona, no de su género. Aunque reconoce que a veces los ideales se aparcen junto con los hobbies para dedicarse a atender a la familia y que quienes suelen actuar así son mujeres: “Los hombres están menos atados, parece

embargo, ahora la jefa de personal es una mujer y hay chicas en la cadena de producción, conduciendo y moviendo carretillas”.

Por eso ahora le gustaría investigar sobre la existencia de discriminaciones salariales en la empresa porque tiene la impresión de que sí existen y de que deberían pasar a la Historia. Esa es una de las inquietudes de esta mujer que no soporta el machismo ni el insulto fácil y que pretende ser chistoso del estilo “las mujeres están mejor en la cocina” o “mujer tenías que ser”...

que tienen más tiempo libre, que pueden dedicarse a otras cosas”. Por propia experiencia sabe que no es sencillo compatibilizar su vida laboral con su vida privada: “Me cuesta a veces un poco, pero como estoy empezando me ayudan bastante”.

Rocío Béjar piensa que ha aumentado en todos los ámbitos la preocupación por acabar con las discriminaciones sexistas: “Por ejemplo, mis compañeros de Comisiones Obreras están pendientes de este asunto. Y en mi empresa había mucho machismo. No había jefas ni directoras, había discriminación en los puestos de trabajo. Conseguir ropa de mujer para quienes hacíamos pre-venta en la calle fue toda una lucha. Nos daban uniformes enormes de hombres y nos decían que no valía la pena que fuera el sastre a tomar medidas para sólo 2 chicas, que éramos quienes hacíamos este trabajo. De los zapatos ni hablar, por supuesto. Sin

El temor de no estar a la altura

Asunción Viqueira nació en Santiago de Compostela (A Coruña) hace 39 años. Tiene dos hijas, de 14 y 6 años y vive en Bertamirans (Ames), un pequeño pueblo cercano a Santiago.

Después de terminar la Educación General Básica, Asunción Viqueira cursó estudios de auxiliar contable y mecanografía. Más tarde trabajó como cajera en un comercio y desde hace 12 años trabaja en la empresa de limpieza que tiene la concesión de la Universidad de Santiago: “De una plantilla de 202 personas, 172 somos mujeres y 30 son hombres. Las muje-



res tenemos la categoría más baja del convenio, somos todas limpiadoras y los hombres -excepto 2 que son peones- tienen una categoría superior, peones especialistas o especialistas”.

Considera que dentro de su empresa existen claras situaciones de discriminación hacia las mujeres: *“Nosotras tenemos la categoría más baja (de limpiadora) y no tenemos acceso a categorías superiores, aun teniendo la formación correspondiente y estando preparadas igual que nuestros compañeros. Esto supone además discriminación salarial”.*

Su inquietud por organizarse en un sindicato le vino después de participar en la huelga del sector de limpiezas en la provincia. Corría el año 1991 y supuso un gran avance en el convenio colectivo. Y decidió hacerlo en Comisiones Obreras y no en ningún otro por la confianza que le ofrecían quienes formaban parte entonces del Comité de Empresa: *“Pero también porque las dirigentes sindicales que llevaron aquel conflicto adelante eran las que mantenían las posiciones más coherentes”.*

A pesar de que nunca había participado activamente en ninguna otra organización social o política, ahora percibe que tiene ventajas el hacerlo: *“Lo más positivo es la confianza que demostró la plantilla en la candidatura de Comisiones Obreras por la que me presentaba. Todavía llevo muy poco tiempo formando parte del Comité de Empresa. Valoro positivamente las posibilidades que me brinda el sindicato a todos los niveles, como participar en cursos de formación*

“El cuidado de la familia sigue siendo a día de hoy responsabilidad nuestra y en muy pocos casos compartida con nuestros compañeros”.

para delegadas o conseguir información de todo tipo, y no solo en lo que se refiere a mi sector”. También conoce lo peor. Y lo peor para ella es el sectarismo entre sindicatos cuando lo

que debería preocuparles a todos debía ser el bienestar del colectivo de trabajadores.

A Asunción Viqueira le costó mucho tomar la decisión de presentarse a delegada sindical porque como muchas otras mujeres en su situación la inseguridad y la responsabilidad se hacía presente a cada momento: *“No me consideraba con capacidad para asumir esta responsabilidad. Soy la secretaria del Comité de Empresa y me daba miedo no estar a la altura de lo que se esperaba de mí”.*

No era la primera vez que le ofrecían participar en el Comité de Empresa. La diferencia es que en esta ocasión aceptó. Antes, su situación personal no se lo permitía: *“En el anterior proceso electoral me propusieron ir en la candidatura en puesto de salida y estuve a punto de aceptar, pero mis hijas eran muy pequeñas todavía y las horas sindicales no cubren mis expectativas de trabajo, por eso no acepté”.* El eterno problema (para las mujeres) de la conciliación laboral y familiar.

Según ella a las mujeres les cuesta más presentarse a las elecciones sindicales: *“Creo que en general consideramos que tenemos menos capacidad que nuestros compañeros, además damos prioridad a nuestros compromisos familiares (marido, hijos, padres), su cuidado sigue siendo a día de hoy responsabilidad nuestra y en muy pocos casos compartida con nuestros compañeros, hermanos....”.*

En su caso, compatibiliza sus responsabilidades de la mejor manera po-

sible aunque siempre hay “peros” e inconvenientes: *“Lo hago con un gran esfuerzo personal y renunciando incluso en un momento a una parte de la jornada, para poder atender a mis hijas”.*



Asunción Viqueira.

Cree que el prototipo de “sindicalista” ya no se corresponde a día de hoy a una imagen exclusivamente masculina: *“En la Federación en la que estoy hay más mujeres que hombres, aunque es cierto que los máximos dirigentes a otro nivel son hombres”.* También piensa que existe una preocupación real dentro de la organización por acabar con las discriminaciones sexistas: *“Yo creo que dentro del sindicato sí, hay muchas mujeres y hombres que dedican muchos esfuerzos, aunque a veces es verdad que existe incomprensión o se dan respuestas del tipo ‘existen cosas más importantes’. Fuera, en el resto de la sociedad, supongo que es parecido”.*

Sus expectativas, ahora que es delegada sindical, son claras: *“Que el Comité de Empresa funcione bien; que nuestra plantilla se siga afiliando y teniendo confianza en Comisiones Obreras; que desaparezca la discriminación en el sector; que trabajar en la limpieza se considere un trabajo digno.... Cambiaría para siempre la discriminación a todos los niveles”.*

Asunción Viqueira se declara feminista porque es injusto que exista discriminación por el hecho de nacer mujer y porque en general no soporta ningún tipo de discriminación, sea del tipo que sea. **T**

ciberfeministas

Sin género de dudas

Crear redes feministas y compartir experiencias y saberes siempre fue un buen ejercicio, incluso aunque estemos rodeadas de dudas. La página *web* que ahora les presentamos tal vez ayude a despejar algunas.

Gema Torres

HAY QUE reconocer a Carmen Castro la pasión y la generosidad volcadas en su página *web* (www.singenerodedudas.com). Esta economista valenciana, con experiencia profesional en consultoría de género y gestión del cambio en organizaciones, ha hecho una apuesta muy ambiciosa al intentar relacionar su quehacer profesional con la acción por la igualdad. En este caso utilizando internet como herramienta para promover la ciudadanía activa, entre otras cosas.

Singenerodedudas.com pretende, además, ser una "bitácora especializada en género", un "foro de debate permanentemente abierto", un "punto de encuentro" y "un instrumento de economía del conocimiento". En este sentido, es una página con alma, que se percibe viva.

En general, el sitio es austero sin adornos excesivos ni ruidos visuales, y eso se agradece. En relación a los contenidos, la apuesta de la autora es fuerte. La página inicial, a modo de revista electrónica, muestra artículos de temáti-

Singenerodedudas.com pretende ser un "punto de encuentro" y "un instrumento de economía del conocimiento". En este sentido, es una página con alma, que se percibe viva.

ca diversa. En el último de sus boletines encontramos, entre otras cosas, el capítulo *Un ciberfeminismo diferente*, de Rosi Braidotti junto con las obras de The Guerrilla Girls' y de la artista norteamericana Barbara Kruger; el artículo "¿La OMC tiene género?", de Graciela Rodríguez y Norma Sanchís y un adiós a la patrona de los *hacker*⁽¹⁾, la feminista Jude Milhon que falleció este verano.

Existe una voluntad teórica de establecer conexiones entre temas aparentemente muy alejados (género y economía del conocimiento, por ejemplo) que exigen, eso sí, una motivación previa a su lectura.



Sin título, de la artista Barbara Kruger.

Como bitácora especializada en género y democracia esta página logra reunir una gran cantidad de información. Por ejemplo, entre las publicaciones a las que se puede acceder directamente se encuentran informes de situación, libros sobre democracia y ciudadanía o estudios diversos sobre género.

A quienes el recorrido se les quede corto, siempre pueden consultar los Nutrientes de la red, enlaces a las páginas feministas más interesantes; porque si alguna ventaja tiene internet es ésta: la posibilidad de crearse juntando experiencias que nos ayuden a vivir mejor, en una sociedad que no prescindiera de las mujeres.

Aquellas personas que lo deseen pueden ponerse en contacto con la coordinadora de la *web* a través del siguiente correo electrónico: consulta@singenerodedudas.com

Y para quienes aman los debates: el foro, siempre abierto. **T**

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

(1) Piratas informáticos.

PUBLICIDAD



Ginecología y Obstetricia

Abortos (hasta 22 semanas)

Ligaduras y vasectomías

Cirugía general,
estética y plástica

Pirineos, 7 - 28040 Madrid

Tel. 91 311 10 00 - Fax 91 311 16 59

por el mundo

Tiempos de desigualdad

En el mes de junio se celebró en Ginebra (Suiza) la 91ª Conferencia Anual de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). La desigualdad en la vida laboral ha sido el tema estrella.

C.B.

“DISCRIMINAR” significa seleccionar excluyendo, según el diccionario de la lengua de la Real Academia Española. Por tanto cuando se discrimina a una persona se la está excluyendo. Eso es lo que le sucede a un importante número de trabajadoras. Pero la discriminación no viene sola, sino que suele venir acompañada por la pobreza y la inestabilidad laboral y personal. Muchas formas flagrantes de discriminación han desaparecido pero otras muchas persisten. Algunas incluso se disfrazan camaleónicamente de formas más sutiles para que resulte más complicado desentrañarlas.

El informe previo elaborado para la conferencia de Ginebra de la OIT⁽¹⁾, y que citaremos a lo largo del siguiente artículo, indica lo siguiente: *“Numerosas personas víctimas de discriminación, basada principalmente en el sexo o el color de la piel, se ven confrontadas a una persistente ‘brecha en la igualdad’ que la separa de los grupos dominantes e inclusive de sus iguales que pudieron acogerse a leyes y políticas contra la discriminación. Las mujeres son de lejos el grupo más discriminado. No solamente están bloqueadas por un ‘techo de cristal’ en su ascenso a los cargos ejecutivos sino que, además la mayoría de ellas ganan menos que sus compañeros hombres”.*

Los prejuicios y los estereotipos se han encargado de marcar y afianzar los senderos de la discriminación. Tratar de manera equitativa a todas las personas en los puestos de trabajo es la respuesta adecuada: *“Así podrá reducirse el peso de los prejuicios y llegar a superarlos”.*



“Cada día, en cada lugar de trabajo en las distintas regiones del mundo, la discriminación constituye una triste realidad para cientos de millones de personas”, afirmaba Juan Somavia, director general de la OIT. *“Este in-*

forme, acertadamente denominado La hora de la igualdad en el trabajo⁽²⁾, muestra claramente que a menos que realicemos acciones positivas, esa hora estará aún muy lejos de llegar”, continuaba.

Mujeres, el grupo más numeroso

Diferencias salariales, empleos peor pagados y más inestabilidad es lo que encuentran las mujeres de casi todos los países cuando buscan un empleo. Según el informe la discriminación puede producirse a lo largo de las diferentes etapas: “Desde la selección y contratación hasta la formación y la remuneración, y abarca la segregación profesional y el momento de la terminación de la relación de trabajo”. Por si esto fuera poco, las trabajadoras deben afrontar un mayor número de obstáculos para la promoción y el desarrollo de su carrera.

Salario, jerarquía y formación es el triángulo al que se enfrentan las profesionales. Ni siquiera las nuevas áreas de trabajo, relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación, se salvan de la demoledora y persistente discriminación.

“La influencia de la acción afirmativa o positiva parece variar según los países e incluso dentro de ellos, y según los motivos que provoquen la discriminación y sus manifestaciones. En Estados Unidos, los avances en igualdad de género han sido en general más importantes que en el caso de la igualdad racial. Los países nórdicos han tenido más éxito que otros países (...) en la reducción de las desigualdades de remuneración entre hombres y mujeres, pero han sido menos eficaces en lo que respecta a la segregación profesional”, asegura el informe.

“Ni siquiera las nuevas áreas de trabajo, relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación, se salvan de la demoledora y persistente discriminación”.

Normal si tenemos en cuenta que la OIT la conforman multitud de países con tradiciones culturales y sociedades muy diferentes las unas de las otras y que lo que es eficaz en una de ellas no tiene inmediatamente aplicación universal sobre las demás. Si algo llama la atención, en cualquier caso, es la repetición de los mismos sectores sociales como los excluidos, (mejor dicho, como las excluidas).

Las principales conclusiones a las que se llegó tras la celebración de la conferencia fueron las siguientes: la discriminación sigue siendo un problema común; los progresos realizados en la lucha contra la discriminación no han sido uniformes; las desigualdades dentro de los grupos discriminados continúan aumentando; la discriminación empuja a menudo a las personas a trabajos con salarios bajos dentro de la economía “informal”; el fracaso en la erradicación de la discriminación contribuye a perpetuar la pobreza; y tanto las personas como las empresas y la sociedad en su conjunto se benefician con la eliminación de la discriminación en el trabajo. **T**

(1) Más información sobre la OIT y el informe citado a lo largo del artículo en la siguiente página web:

<http://www.ilo.org/public/spanish/index.htm>.

(2) El informe mundial de la OIT *La hora de la igualdad en el trabajo* fue escrito como parte del trabajo realizado con motivo de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo que fue aprobada en 1998 por la Conferencia de la OIT.

clínica dator

Tú decides

**ABORTO LEGAL
HASTA 22 SEMANAS**

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

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



**SERVICIO DE URGENCIAS
24 HORAS**

91 571 27 00

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

Las cláusulas del acoso sexual

EN EL AÑO 1999, apenas un 16% de los convenios colectivos firmados en Andalucía recogían alguna cláusula relativa al acoso sexual. Esta cifra realmente preocupante, animó a la Secretaría de la Mujer de Comisiones Obreras de Andalucía a organizar jornadas en las ocho provincias andaluzas, con el fin de sensibilizar sobre este grave problema a quienes negocian habitualmente los convenios colectivos; y posteriormente a realizar el estudio⁽¹⁾.

En el primer capítulo se aborda la evolución histórica de la regulación del acoso sexual, tanto en el ámbito normativo estatal como comunitario. Se alude a la regulación del acoso sexual en el orden sociolaboral, penal y también a su descripción en la Directiva 2002/73/CE del Parlamento y del Consejo europeos. En el siguiente capítulo se define el concepto de acoso sexual y las diferencias entre éste y el chantaje sexual.

Por supuesto uno de los apartados está dedicado al tema central, al análisis de cómo aparece regulado el acoso sexual en los convenios colectivos seleccionados. Ya para terminar, se hace referencia a las objeciones y reacciones que se encuentran quienes negocian a la hora de regular el acoso sexual; y, por último, se establecen una serie de recomendaciones para introducir en la negociación colectiva.

Comportamientos rechazables

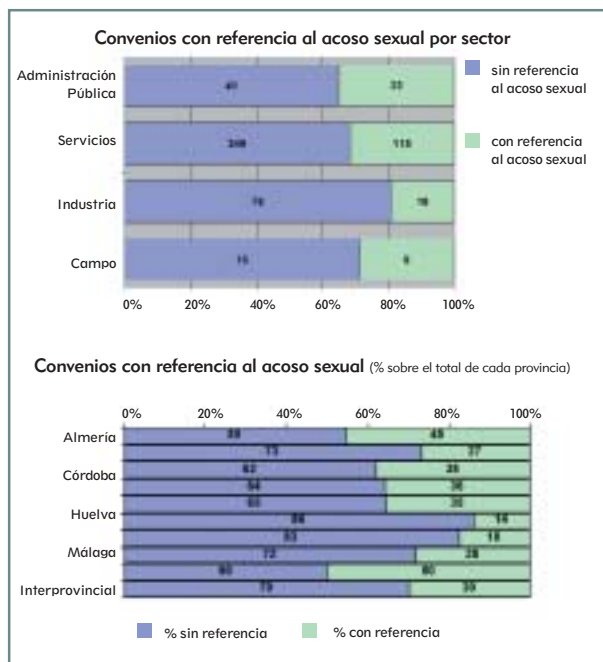
La Directiva 2002/73/CE del Parlamento y del Consejo europeos, de 23 de septiembre, modificaba la anterior Directiva del Consejo sobre la aplicación del "principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en relación al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo"⁽²⁾. Esta Directiva, con capacidad para obligar a los Estados miembros, define por primera vez el acoso sexual como "Cualquier com-

¿Cómo se aborda el acoso sexual en los convenios colectivos de Andalucía? Esta es la pregunta que trata de responder la investigación que a continuación les presentamos.

Laura Montes y Loren Cabral



Ilustración de Amelie Glienke.



portamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual que tenga por objeto o efecto atentar contra la dignidad de la persona, y en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo”, constitutivo por sí sólo de una discriminación por razón de sexo.

“Las administraciones públicas garantizan con más intensidad la intimidad y la dignidad de las víctimas”.

Asimismo establece que “El rechazo de tal comportamiento por parte de una persona o su sumisión al mismo no podrá utilizarse para tomar una decisión que le afecte”, esto es, contempla expresamente la distinción entre el acoso sexual ambiental y el chantaje sexual.

Según los datos obtenidos en los últimos años, y gracias a la labor realizada por los agentes sociales las administraciones públicas, se han multiplicado los esfuerzos por erradicar el acoso sexual de las relaciones laborales en toda Andalucía. Pero aún hay que continuar trabajando.

El 30% de los convenios objeto de análisis contemplaban la figura del “acoso sexual”. En su mayoría se limitan a encuadrar esta conducta dentro del régimen disciplinario como falta grave o muy grave en función de si es ejercido por un superior jerárquico o por compañeros o compañeras de trabajo. Salvo en

contadas excepciones, no se establece un procedimiento específico y accesible para las personas víctimas de acoso sexual ni se cita la presencia de la figura del “agente de igualdad” como persona mediadora en esta clase de procedimientos.

Asimismo se excluye cualquier referencia al acoso sexual en materia de prevención de riesgos laborales y tampoco existen acciones positivas dirigidas a evitar estas situaciones ni a concienciar al colectivo de trabajadores y de empresarios del grave problema que representa.

En el 40% de convenios colectivos sólo aparece la expresión “acoso sexual”. El 34% de ellos transcribe literalmente lo establecido por el Estatuto de los Trabajadores⁽³⁾. El 13% de convenios incorporan elementos de lucha contra el acoso sexual, tales como una sanción especial de inhabilitación o la posibilidad de que el acoso se produzca fuera del espacio físico de la empresa, etcétera. Finalmente en

un 14% se trata más exhaustivamente el problema del acoso sexual. Dentro de este último grupo encontramos algunos en los que se establece un procedimiento específico y otros que remiten al código de conducta y a las recomendaciones comunitarias existentes al respecto.

Sectores y provincias

Industria, campo, servicios y administraciones públicas han sido los sectores estudiados. En los dos últimos se encuentran el mayor número de referencias al acoso sexual, siendo además las administraciones públicas quienes garantizan con más intensidad la intimidad y la dignidad de las víctimas, tal vez por su doble responsabilidad, frente a la plantilla de trabajadores y frente a la sociedad.

No obstante, el porcentaje para el sector de las administraciones públicas resul-

ta con todo insuficiente, pues tan sólo el 35% de los convenios colectivos, incluidos los acuerdos para el personal funcionario, hacen referencia en su articulado al acoso sexual, seguido muy de cerca por el sector servicios con un 32%, tal y como puede apreciarse en uno de los gráficos publicados en estas mismas páginas.

En cuanto al reparto de estos porcentajes por provincias, Almería obtiene el mayor índice porcentual de convenios con referencia al acoso sexual. En concreto un 45% frente a la media del 34% del resto de las provincias. Le sigue muy de cerca la provincia de Córdoba con un 38%. A la cola, sin embargo, Jaén y Málaga con un 14% y un 18% respectivamente. Sorprendentemente, los convenios colectivos interprovinciales estudiados son más proclives a la regulación del acoso sexual, llegando a cuotas hasta del 50%.

Las recomendaciones a quienes negocian los convenios colectivos son claras: introducir una declaración de principios en los que se establezca expresamente el derecho al respeto y a la dignidad de toda la plantilla; una formación adecuada que permita identificar los factores que provocan o pueden provocarlo; incluir la definición establecida por la nueva Directiva Comunitaria y fijar un procedimiento sancionador específico, confidencial, accesible y poco formalista⁽⁴⁾. **T**

Laura Montes es técnica de la Secretaría de la Mujer de Comisiones Obreras de Andalucía y autora del estudio y Loren Cabral la responsable de dicha Secretaría.

(1) El acoso sexual en los convenios colectivos de Andalucía ha sido elaborado y editado desde la Secretaría de la Mujer de Comisiones Obreras de esta comunidad autónoma, en el año 2003. El estudio corrió a cargo de Laura Montes.

(2) La anterior directiva era la 76/207/CEE. Sus orígenes los encontramos en el “Informe Rubenstein” del año 1987 y en la Recomendación relativa a la protección de la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo 92/131/CEE de la Comisión con el Código de conducta sobre medidas para combatir el acoso sexual.

(3) Concretamente en su Artículo 4.2.e.

(4) Tal y como venía estableciendo la normativa europea en su Código de Conducta del año 1992.

sociedad

Ciudadanas en activo

Ciudadanía activa: asociacionismo de mujeres, es el nombre de un estudio llevado a cabo para destripar las relaciones, el funcionamiento interno y los vínculos con la Administración de los grupos de mujeres en nuestro país. Sus autoras nos escriben sobre él.

Soledad Murillo y Rocío Rodríguez

EL OBJETIVO de la investigación⁽¹⁾ era pulsar los aspectos internos y externos de las asociaciones de mujeres; pero no tanto a partir del número de sus actividades y socias, sino de sus percepciones sobre tres puntos claves: sus redes y relaciones con otros grupos; su funcionamiento interno; y, su experiencia con la Administración.

Este interés se tornaba más valioso, en la medida que teníamos ante nosotras un texto que aludía a la condición de participación de los

colectivos: la Ley Orgánica de Asociaciones 1/2002, de 22 de marzo. Una ley que reserva distintas categorías para regular el derecho de asociarse. Por un lado están las organizaciones de “relevancia constitucional”: los partidos políticos, los sindicatos, las entidades religiosas, los colegios profesionales y las agrupaciones de consumidores. Y por otro lado, las asociaciones denominadas de “utilidad pública” o sin ánimo de lucro. Detrás de este doble significado, “utilidad” y “relevancia”, se esconde una diferencia

material digna de análisis: la distinta fiscalidad de las subvenciones que reciben. Dato especialmente importante para los grupos de mujeres, porque si tenemos que señalar dos carencias comunes a todas ellas son el dinero y el tiempo.

Sensación de culpa

La participación implica disponer de tiempo, y si se trata de redes éste se duplica, ahí radica la dificultad; sin olvidar la falta de operatividad por las decisiones cuando éstas han de ser consensuadas reiteradamente, lo cual implica repetir y demorar la puesta en marcha de las acciones. El tiempo sigue siendo una asignatura pendiente en cuanto a su reparto. La mayoría de entrevistadas experimentan el estrés propio de quien gestiona “su” tiempo como un bien escaso. Por ello, cuando aparece un varón que comparte, adquiere las cualidades de la excelencia, no en vano las participantes han tenido que pasar por el tránsito de una negociación interna familiar: al pactar —o dar por hecho— el tiempo destinado a la vida en un colectivo, pero sin sacudirse la sensación de culpa que acompaña a toda decisión de invertir el tiempo en lo que a una le plazca (experiencia inaudita para un sujeto masculino).

Resulta curioso la energía gastada en atender cualquier demanda

Instalación de la neoyorquina Zoe Leonard en una galería de Kassel (Alemania) en 1992.



del ámbito doméstico y, en cambio, lo que se valora el tiempo cuando éste revierte en la propia agrupación. La dedicación familiar gana la partida. Motivos por los cuales, aquellas que lideran las actividades invierten una tasa muy alta de tiempo en la asociación, frente a las “socias” que sólo acuden puntualmente a la misma. La escasa participación es una preocupación por parte de todas las entrevistadas. En la mayoría de las ocasiones se genera un movimiento de delegación, pudiendo repetirse cargos de manera indefinida. Otra forma de solucionar esta tensión radica en establecer –en estatutos, si fuera preciso– una obligada alternancia. Otros colectivos optan por carecer de ejecutiva y depositar el liderazgo puntualmente en una socia (o socias) que se harán cargo de una tarea concreta. Finalizada la cual se vuelve a la denominada “horizontalidad”.

Entre sus dificultades en relación a su organización interna, mencionan la falta de jóvenes, en una suerte de cantera que sustituya a las socias de mayor edad, así como la falta de reconocimiento que obtienen por parte de las administraciones. Ante los poderes locales se expresan dos posiciones: aquellas agrupaciones que se autodefinen como feministas, traducidas en grupos destinados a la formación, con una gran desconfianza hacia el papel que ejercen las redes institucionales, por entender que son demasiado reformistas, mientras que en una segunda posición, están las asociaciones de muje-

¿Cómo se pasa de gestionar problemas a ser un solvente interlocutor político en el ámbito de las decisiones públicas?

res, que surgen en el marco de las políticas de igualdad y se decantan por actividades, no necesariamente vindicativas. El feminismo y el asociacionismo de mujeres deben interpretarse como dos formas de participación en la vida pública, sin que esta diferencia suponga una justificación para marcar rangos que pudie-

ran actuar como desencuentro entre las distintas asociaciones. Esta desunión resultaría un hecho muy grave para el movimiento.

El trato desigual y la indiferencia

Resulta clave que haya feministas en el poder. De ahí que haya sido predominante abogar por la creación de un Consejo de la Mujer a nivel nacional, así como desvincular la presencia del mismo de las representantes institucionales (secretarías generales, o concejales de la Mujer,

que son “juez y parte”). Los grupos de mujeres perciben el trato discriminatorio a que les someten los poderes públicos. Lo normal es que los partidos políticos no reconozcan los logros conseguidos por muy importantes que hayan sido o que hayan ayudado a crear bienestar social. Para las administraciones el concepto “género” equivale a “tema”, a “problemas” (los maltratos, los trastornos alimenticios, la menopausia...). La pregunta es cómo se pasa de gestionar problemas a ser un solvente interlocutor político en el ámbito de las decisiones públicas?

Existe un grave desconocimiento del movimiento asociativo –además de las aportaciones teóricas y sociales del feminismo– por parte de los poderes locales, sin que se perciba éste como un déficit de su gestión pública. La actividad políti-

ca sólo reconoce interlocutores públicos, aquellos movimientos con identidad colectiva. Esto es, aquellos con los que pueda realizar pactos: los iguales.

Dos son los obstáculos para alcanzar la igualdad: el primero, las reticencias respecto al poder, concien-

biéndolo como un terreno contaminante, y el segundo, considerar la política como una actividad ligada a partidos políticos, los cuales se suman a sus vindicaciones “para salir en la foto”, pero sin más compromiso de continuidad, lo que genera un espontáneo rechazo, dejando así vía libre para que “otros” ocupen el poder y lo administren a su antojo. Además, aceptar ejercer el poder equivale a entregar tiempo a fondo perdido. No obstante, es evidente que hay que querer, porque el poder precisa de la voluntad de ejer-

“Hay dos carencias comunes en todas las asociaciones de mujeres: el dinero y el tiempo”.

cerlo, en suma, de adquirir los compromisos que le son inherentes.

Otro obstáculo es creerse que les falta legitimidad. La legitimidad se define como la aprobación y el reconocimiento y valoración de lo que se hace y de lo que se piensa. La legitimidad no es un espaldarazo moral, sino la aceptación de que las asociaciones son interlocutoras públicas, nudos de una red ciudadana que buscan participar en las decisiones. Los colectivos deben acreditar –políticamente– sus acciones, puesto que la práctica habitual y la propia dinámica asociativa se decanta más por hacer un inventario anual (requisito para los organismos que subvencionan) que por convertir éste en una baza política para establecer pactos con los poderes locales. **T**

Soledad Murillo es socióloga y profesora en la Universidad de Salamanca, Rocío Rodríguez es también socióloga y experta en trabajo y género.

(1) La iniciativa parte del Consejo de la Mujer de Madrid, sumándose al proyecto otras entidades. La investigación ha sido editada por el Instituto Asturiano de la Mujer, Institut Balear de la Dona, Instituto Extremeño de la Mujer, Coordinadora de Castilla y León para el Lobby Europeo de Mujeres y los consejos de la Mujer de Gijón, Cantabria, Castilla La Mancha, Comunidad de Madrid y Burgos (2003).

guía para no perderse

Cine / Te doy mis ojos

Te doy mis ojos. Dirección: Iciar Bollain. Guión: Alicia Luna e Iciar Bollain. Director de fotografía: Carles Gusi. Reparto: Laia Marull, Luis Tosar, Candela Peña y Rosa María Sardá. Año de producción: 2003.

Enrique Arce

Hablar de una película que no ha sido estrenada y aún no se ha visto, puede parecer pretencioso, pero tiene su explicación. Tercer largometraje de una de las directoras más reconocidas del cine español con el tema de las mujeres maltratadas como argumento central.

Actriz y realizadora, Iciar Bollain es todavía para muchos la mirada infantil de *El sur* de Víctor Erice, sin recordar que aquella adolescente que llegó al cine por bendita casualidad, también es la directora de una película tan honesta como *Flores de otro mundo*, premiada por la crítica en Cannes en 1999. Decidida por un cine social, no en vano su compromiso más allá de la simple participación como actriz con la película *Tierra y libertad* de Ken Loach - en 1996 publicó el libro *Ken Loach, un observador solitario*, (El País Aguilar)-, con pocos, pero estupendos ejemplos en el Estado español como demuestran los trabajos de Fernando León de Aranoa o Benito Zambrano. Cine apuntalado en una detenida labor de documentación; curiosidad y empeño por adentrarse en "otros mundos", sin embargo tan cotidianos; la necesidad de entender algunas realidades, de intentarlo al menos.

Explicarse el porqué una mujer soporta durante una media de diez años al hombre que la machaca, ¿por qué muchas siguen enamoradas esperando que "sus hombres" cambien?, es el detonante que llevo a Iciar Bollain a escribir con Alicia Luna el guión del que saldría *Te doy mis ojos*. "Una historia de amor, miedo, poder y control", abordada desde la posición de la mujer, pero también desde la del hombre que es víctima de sí mismo, "que necesita tener a la persona que quiere controlada, que tiene mucho miedo"; y desde las personas que les rodean: la madre que consiente, la hermana que no entiende, el hijo que calla... No es la primera incursión de la directora en este tema, ya en el año 2000 rodó el cortometraje *Amores que matan*, una interesante reflexión sobre las terapias para los maltratadores, con un estupendo Luis Tosar como protagonista.

Laia Marull, Luis Tosar, Candela Peña, Rosa María Sardá, los actores son si duda el argumento definitivo, más objetivo si se quiere, para arriesgarse a afirmar los buenos resultados de esta película. Por si aún no es suficiente: la música es de Alberto Iglesias. **T**

Enrique Arce es documentalista.



La actriz Laia Marull.

Literatura / La orilla del mar

La orilla del mar, de Véronique Olmi. Toledo, 2002: Editorial Lengua de Trapo, S. L. Colección Otras Lenguas. Traducción de José Luis Sánchez-Silva.

Marisa Jubrías

La primera novela de Véronique Olmi, *La orilla del mar*, ganadora del Premio Gironde 2002 y traducida a varias lenguas, está basada en un hecho real. Se trata de un monólogo apasionante, áspero, poético, desgarrador y angustioso de una madre que vive sola con sus dos hijos varones de 9 y 5 años. La novela está siendo adaptada al cine por Erik Zonca, realizador, entre otras, de *La vida soñada de los ángeles*.

Olvidada y aislada en un mundo que ignora y desprecia a quienes son diferentes; bien porque carecen de conocimientos culturales o de recursos económicos o porque tienen problemas psíquicos y de adaptación a la sociedad supuestamente normalizada. La protagonista vive todas estas sensaciones a través del crecimiento y desarrollo de sus hijos. Así vive de manera frustrante el crecimiento de su hijo mayor Stanley, que siempre ha tenido una actitud madura y condescendiente hacia ella y su entorno, y ha cuidado con esmero de su hermano menor Kevin.

La madre vive angustiada con el sentimiento de creerse inferior, de carecer de todas las habilidades y recursos que la sociedad le exige. Acorralada por las circunstancias y perseguida por su entorno, que siempre le hace notar sus diferencias, es incapaz de llevar a cabo todos sus deseos. Así la realidad supera a sus sueños y la planificación de un bonito y agradable viaje al mar con sus hijos se convierte en toda una epopeya, plena de barreras a superar.

En la narración se transmiten todas las sensaciones que acompañan a la maternidad. Se describe todo lo que se espera de las mujeres cuando son madres: protección, amor, desinterés, atención, desvelo, etc.. desde la perspectiva de las carencias. La protagonista es consciente de cada una de ellas, así urde un plan para liberarse y liberar a sus hijos a través de una escapada. Pero el viaje no se aproxima exactamente a "unas placenteras vacaciones" y los problemas económicos, culturales, la lluvia, el viento y el frío y un lugar no tan bello como se había imaginado dan al traste con sus ilusiones. El final de viaje es tan inesperado como esperado.

Véronique Olmi, nació en Niza (Francia) en 1962 y ha realizado trabajos como actriz y como autora teatral. Ha publicado el libro de relatos *Privée* y una segunda novela titulada *Numéro six*. **T**

Marisa Jubrías trabaja en la Secretaría Confederal de la Mujer de Comisiones Obreras.

Música / **Fleshwounds**

Fleshwounds, de Skin. 2003: Emi Records. Página

web: <http://www.skin.uk.com>

David Perejil

Después de haber editado tres discos con Skunk Anansie, su vocalista, la emblemática Skin acaba de presentar su primer disco en solitario. Esta mujer negra, que nació en Jamaica hace 36 años (aunque vive en Inglaterra) se ha caracterizado siempre por no callarse sus ideas feministas y sexuales en sus canciones y conciertos. Como decía en una de sus primeras canciones de Skunk Anansie, y hasta que cualquier sexualidad sea tan noticiosa como ir a comprar al supermercado: “*Just because you feel good*”.

Fleshwounds en muchos momentos podría pasar por una recopilación, futura en este caso, de los medios tiempos de su antiguo grupo. Algo que viene reforzado, no sólo por la personalísima voz de Skin, sino también porque ella y el guitarrista de su antigua banda rockera, Len Arran, componen la mayoría de las canciones. Las letras del disco giran en torno al eterno tema del desamor (en concreto, tres relaciones de Skin). Además, *Fleshwounds* muestra las mismas tendencias de Skin en su carrera con el grupo británico, que creó discos irregulares pero que ofrecían un puñado de buenas canciones llenas de fuerza. El inicio, con la mejor canción del disco, *Faithfulness*, nos enseña toda la intensidad de la voz de Skin sobre un suave manto electrónico y orquestal de tonos épicos. Luego, el disco se mueve entre medios tiempos que se acaban rompiendo en una rabia contenida, los mejores temas del disco y los más continuistas con su pasado grupal, y melodías de tono íntimo y sedoso, en las que Skin no acaba de acertar en la diana de la canción buscada. En el primer grupo nos encontramos con canciones como *Trashed*, *Listen to Yourself* o *As Long as That's True*, canción en la que juguetea con la melancolía inicial, una fuerza contenida y unos coros gospel insospechados. De las canciones más íntimas, suben la nota media *Burnt Like You* y *Til' Morning*, mientras que otras como *Don't Let Me Down* rozan el tópico más aburrido. Fuera de esta clasificación está *Lost*, duelo de piano y voz, con tintes soul. **1**



David Perejil es periodista.

Cómic / **Tina Modotti**

Tina Modotti, una mujer del siglo XX, con guión y dibujos de Ángel de la Calle. Madrid, 2003: Ediciones Sinsentido.

José Candón

Fotógrafa, modelo, espía soviética, actriz en Hollywood, amante y amada por intelectuales y militantes de izquierdas. Tina Modotti es sin duda “*una mujer del siglo veinte*” y del siglo veintiuno. Ángel de la Calle relata en cómic la intensa vida de esta mujer. Tanto en las fotografías del norteamericano Edward Weston como en los murales del pintor mexicano Diego Rivera la imagen de Tina se presenta espléndida e inquietante. Por su casa pasaron las figuras más influyentes de la cultura del México revolucionario, algunos también pasaron por su cama, y todos fueron influenciados por la revolucionaria Tina. Al lado, nunca a la sombra, de artistas y políticos. Tina Modotti cultiva el arte como fotógrafa y la política como militante comunista. En sus fotografías está presente la huella de Weston del que fue alumna, modelo y amante. Retrató la sociedad mexicana con una visión comprometida y vanguardista. Una mazorca de maíz, una cartuchera y una guitarra le bastan para captar la esencia y el espíritu de la revolución mexicana en una de sus fotografías.

El viaje que nos propone Ángel de la Calle nos lleva, de la mano de Tina, desde Italia a la URSS pasando por México. Una visión enriquecedora del agitado mundo de “los felices años veinte”. Todo un repertorio de personajes unidos por el arte, la política y sobre todo por ella. Los muralistas Diego Rivera y Xavier Guerrero, el fundador del partido comunista mexicano Julio Antonio Mella o los escritores Antonio Machado y Pablo Neruda son algunos de los personajes de los que se rodeó. Un cómic en blanco y negro para una época de luces y sombras, de sueños y realidades enfrentados. Son los tiempos de la revolución mexicana, de la guerra civil española... Ángel de la Calle irrumpe en el relato y nos guía en su búsqueda. Se mezclan narración y narrador, autor y personaje. Y todos; autor, lector y personajes quedan encandilados por ella. Difícil no envidiarla, imposible no enamorarse.

Ángel de la Calle ha publicado sus cómics en revistas como *Rambla*, *Zona 84*, *Comix Internacional*, *Heavy Metal* y *El Víbora*. Ha cultivado, además del cómic, la publicidad, los carteles, el diseño gráfico, la ilustración editorial... Todo un “activista cultural”. Participó en la organización de la Semana Negra de Gijón, una “*Disneylandia para rojos*” que anima la vida cultural de la ciudad y desanima a la derecha más conservadora. **1**

José Candón es dibujante y publicista.





Para todos los públicos

Hábitos de vida saludables para encontrarse bien. En teoría parece sencillo, en la práctica es algo más difícil. La salud pública vela por toda la población... o al menos debería hacerlo.

Carmen Valls

De la serie *Sun City* (Arizona, Estados Unidos, 2001), del fotoperiodista austriaco Peter Granser. Su trabajo pudo verse recientemente en PhotoEspaña 2003 (Madrid). *Sun City* es un centro residencial habitado exclusivamente por personas de más de 75 años.

LA SALUD pública tiene como misión prevenir las enfermedades y vigilar y promocionar la salud de toda la población. Entre otras cosas tiene que observar los problemas que emergen en la ciudadanía (como por ejemplo las enfermedades infecciosas recurrentes) y planificar campañas de prevención y vacunación; vigilar la polución del aire, el agua y los alimentos⁽¹⁾; colaborar con la salud laboral en la prevención de adicciones mortales (como el tabaquismo, el alcoholismo...); y estimular a la sociedad a llevar hábitos de vida saludables.

Pero la salud pública ha sufrido la misma tendencia de género que la ciencia médica en general. Su eje de composición es androcéntrico y, por tanto, los análisis de las consecuencias y riesgos de algunas enfermedades no hacen diferencias entre hombres y mujeres. La ciencia, al convertir a los hombres en patrón y norma de todo lo humano, hace invisible la morbilidad diferente de las mujeres.

El sesgo de género en el conocimiento de la realidad perpetúa la ignorancia de las diferencias. Por lo general, no se recogen sistemáticamente los diagnósticos para elaborar las estadísticas y los profesionales sanitarios no perciben la existencia de enfermedades y carencias presentes mayoritariamente entre las mujeres. Por ejemplo, las anemias por deficientes reservas de hierro, las carencias de vitaminas a partir de los 50 años, las enfermedades autoinmunes que pueden producir dolor...

El efecto de los contaminantes ambientales, los llamados *biocidas*, es también diferente. La mayoría de productos utilizados para luchar contra las plagas⁽²⁾ son liposolubles y permanecen más de 30 años en las células grasas. Los cuerpos de las mujeres -con un 15 ó 20% más de células grasas que los de los hombres- se convierten en auténticos "bioacumuladores" químicos. Los productos químicos ambientales nos llegan constantemente a través del agua, el aire y los alimentos; sin embargo, sus efectos nocivos se miden según el siguiente obsoleto patrón: íverson de 20 años del Ejército de Estados Unidos!

Al tomar como modelo de referencia el masculino, la salud pública se detiene en las enfermedades frecuentes en los hombres y obvia el estudio de aquellas otras que afectan más a las mujeres. Sin embargo debería ser una prioridad docente el estudio de los riesgos y de la morbilidad diferenciales.

Las políticas neoliberales, con esta visión tan po-

"La salud pública debe tener en cuenta las diferencias de género para poder desarrollar programas de prevención apropiados".

bre de las diferencias, han incrementado los problemas de salud de la mitad de la población. Algunas mujeres se han convertido en víctimas de los centros médicos privados y sus voces y quejas se han silenciado, así como las voces de quienes investigan sobre diferencias de género. Sin embargo, la salud pública debe tener este aspecto en cuenta para poder desarrollar programas de prevención apropiados. **T**

Carmen Valls trabaja en el Programa Mujer, Salud y Calidad de Vida del Centro de Análisis y Programas Sanitarios (CAPS).

(1) Los productos tóxicos que penetran en el organismo pueden acabar trastornando la función endocrina, alterando la reproducción o incrementando la presencia de tumores cancerígenos.

(2) Organoclorados, organofosforados y piretroides.

CC.OO., un sindicato de hombres y mujeres

“Nosotras aportamos creatividad, constancia y pragmatismo”

Es la secretaria general de la Federación Estatal de Sanidad de Comisiones Obreras desde 1996; enfermera y matrona de profesión, nació en Santiago de Compostela (A Coruña) hace 48 años. Hugo, un bebé de meses, acaba de concederle el título de “abuela”. Se llama María José Alende y vive en Madrid.



M. José Alende.

Su primer contacto con Comisiones Obreras se produce a raíz de la muerte de dos trabajadores por disparos de la policía, cuando protagonizaban una movilización para mejorar sus condiciones laborales. Fue el 10 de marzo de 1972. Los trabajadores pertenecían a la empresa Bazan de Ferrol. Desde su compromiso actual, hablamos con ella sobre mujeres y hombres dentro del sindicato.

¿Piensa que está equilibrada la representación sindical?

Se están produciendo avances significativos en la afiliación de mujeres, sin embargo este incremento todavía no se ha traducido en una mayor presencia de éstas en los órganos de dirección.

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

En los últimos años se está trabajando más decididamente en la incorporación de mujeres tanto en las candidaturas que se presentan en las elecciones sindicales, como en la configuración de las delega-

ciones en los procesos de negociación. Pero los avances todavía no son los deseados.

¿Cómo valora esta participación? ¿qué cree que pueden aportar las sindicalistas?

Es imprescindible mejorar la participación y la incorporación de más

“Hombres y mujeres tenemos que sumar esfuerzos y tejer complicidades”.

mujeres en todos los niveles. Creo que nosotras aportamos un modelo de trabajo en equipo, una gran creatividad, mucha constancia y pragmatismo a la hora de abordar las tareas de dirección.

Trabaja en una federación en la que la segregación profesional es muy fuerte, ¿está creciendo la afiliación de las mujeres?

En los últimos años ha crecido de forma considerable. En estos momentos son el 74,61% del total de la afiliación. Se están produciendo además cambios importantes en el sector sanitario público, entre otros, el incremento de la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad y la feminización del colectivo médico.

¿Qué habría que hacer para acabar con el sexismo en las profesiones feminizadas?

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. Se evitará así la

firma de convenios que recojan elementos discriminatorios. Creo que cada vez existe una mayor sensibilidad en las organizaciones en relación a la incorporación de la perspectiva de género en los procesos de negociación, pero todavía estamos lejos de que ésta sea una práctica cotidiana en todos los niveles.

¿Cuál es la discriminación sexista que más le indigna?

La violencia de género en todas sus expresiones.

Creo que el avance hacia una sociedad más justa pasa inevitablemente por avanzar en la igualdad de derechos. Hombres y mujeres tenemos que sumar esfuerzos y tejer complicidades. **T**



SUBVENCIONADA POR EL
MINISTERIO DE TRABAJO
Y ASUNTOS SOCIALES



Trabajadora 

SECRETARÍA CONFEDERAL DE LA MUJER DE CC.OO.
<http://www.ccoo.es/sindicato/mujer.html>
e-mail: trabajadora@ccoo.es