

T

rabajadora

número 31. IV época. marzo de 2009

secretaría confederal de la mujer

CCOO



Corresponsabilidad e igualdad
Entrevista a Marta González, de Proyecto Esperanza, sobre la trata de seres humanos
informe / Sindicalistas en femenino



Edita

Secretaría Confederal
de la Mujer de CC.OO.

Dirección Postal

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

Tfno: 917 028 095

Fax: 913 104 804

Correo electrónico: trabajadora@ccoo.es

Página web: www.ccoo.es/mujeres

Dep. legal: M-41.009-1988

Responsable

Carmen Bravo Sueskun

Consejo de dirección y redacción

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

Realización

Carmen Briz

Colaboradoras y colaboradores en este número

Neus Moreno, Catalina Escarrer,
Mabel Pérez, Yolanda Vico, Esmeralda Sanz,
Eva Silván, Belén Morales, Gemma Perujo,
Sara Añino, Eva Antón, Itziar Pascual,
Carme Catalán e Ignacio Fernández Toxo.
Mujeres en la Comisión Ejecutiva
de la CS CC.OO.

Fotografías e ilustraciones en este número

Toni Baos, María Porto, Javier Martín,
Carlos Cabezas, Julián Rebollo, Álvaro Pulido,
Manoli Omedo, Ángeles Rodríguez,
Blanca Mata, José Luis Romero, Víctor Otero,
Antonio R., Félix Ovejero, Irene Viladrich,
Palmira Maya, Sara Huete y David Pérez.

Tirada

45.600 ejemplares

Diseño y fotomecánica

IO sistemas de comunicación

Imprime

Mateu Press, S.A.

Distribución

Tfno: 917 028 095

Correo electrónico: mujeres@ccoo.es

IMPRESO EN PAPEL RECICLADO

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

Comisiones Obreras trabaja activamente por:

- **Avanzar en la igualdad laboral entre mujeres y hombres**, impulsando y demandando el desarrollo de políticas activas, y el desarrollo de la *Ley de Igualdad* en el marco del Diálogo Social, para favorecer el acceso de las mujeres a un empleo de calidad y contribuir a la eliminación de la persistente discriminación por razón de sexo en el mercado de trabajo.
- Hacer efectiva la igualdad de género mediante la acción sindical, promoviendo y participando en la elaboración y aplicación de **planes y medidas de igualdad en las empresas** a través de la Negociación Colectiva.
- Desarrollar **políticas formativas y de sensibilización** en materia de igualdad y no discriminación por razón de sexo que favorezcan los necesarios cambios en valores, actitudes y roles sociales adjudicados a hombres y mujeres con el objetivo de contribuir a una mayor sensibilización e intervención en la prevención, tratamiento y erradicación de todas las formas de violencia contra las mujeres, especialmente, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral.
- Demandar al Gobierno la **aplicación efectiva de la Ley contra la violencia de género** así como el desarrollo del *Programa de inserción sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género* y del *Plan de Atención y Prevención de la violencia de género en la población inmigrante* haciendo más eficaz su colaboración con el conjunto de las Administraciones Públicas e instituciones, con las que CC.OO. reforzará su implicación y compromiso.
- **Exigir al Gobierno medidas económicas en inversión social**, de manera que se supere el importante retraso y deficiencia en la creación de los servicios públicos, fundamentalmente en aquellos relacionados con la universalización de la educación infantil y el desarrollo en la aplicación de la Ley de Dependencia, ya que esto, desde nuestro punto de vista, serían económica y socialmente rentables.
- Solidarizarnos con la demanda social de una nueva normativa que asegure las condiciones necesarias para **que las mujeres puedan ejercer su derecho a decidir sobre su maternidad** y por ello a interrumpir el embarazo y que si ésta es su decisión pueda llevarse a efecto en la red sanitaria pública, sin penalizaciones legales, sociales, morales o policiales. Demandamos igualmente, políticas públicas e integrales en materia sexual y reproductiva que incluyan la educación sexual en el currículo escolar.
- **Consideramos un importante avance la aprobación del Plan Integral de lucha contra la Trata de Seres Humanos con fines de explotación sexual** para prevenir, combatir y eliminar la explotación y tráfico sexual de mujeres y menores, defenderemos el desarrollo de las medidas de dicho Plan para que protejan de forma adecuada a las víctimas y se acabe con las mafias de explotación de personas.
- Finalmente **Comisiones Obreras denuncia la persistencia de los conflictos bélicos en distintas partes del mundo** que producen la vulneración de los derechos humanos con terribles consecuencias para la población civil y en particular a las mujeres, instando a las autoridades y organismos internacionales competentes, a intensificar sus actuaciones a favor de la resolución definitiva y justa de los conflictos.

Comisiones Obreras llama a la participación activa en los distintos actos y manifestaciones que se convoquen en todo el Estado en conmemoración del Día Internacional de la Mujer.

sumario

página 6/ **POR AQUÍ**

De igualdad y planes, con colaboraciones de Neus Moreno, Catalina Escarrer, Mabel Pérez y Yolanda Vico.

página 8/ **EMPLEO**

Inspección de Trabajo en pro de la igualdad, de Esmeralda Sanz.

Inserción sociolaboral, de Eva Silván.



página 10/ **ENTREVISTA**

Entrevista a Marta González, coordinadora de Proyecto Esperanza, de Carmen Briz.

página 13/ **¿LOS MEJORES AÑOS DE NUESTRA VIDA?**

Apadrina a alguien con beca, de Nuria Rico.

página 14/ **PUBLICACIONES Y LIBROS**

Colaboraciones de Carmen Briz, Amaia Otaegui y Mayka Muñoz.



página 15/ **INFORME**

Sindicalistas en femenino. Mujeres en la Comisión Ejecutiva de la CS de CC.OO.

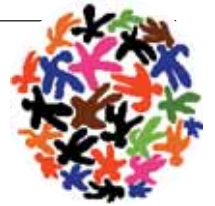
página 21/ **CIBERFEMINISTAS**

T-incluye, de María Jesús Vilches.

página 22/ **POR EL MUNDO**

Foro Social Mundial en Belem (Brasil), de Belén Morales.

En el sector ferroviario, de Gema Perujo.



página 24/ **SOCIEDAD**

Planes de igualdad en la negociación colectiva, de Sara Añino.

página 26/ **SOCIEDAD**

Asignatura pendiente. La ley de dependencia en la Comunidad de Madrid, de Pilar Morales.

página 28/ **GUÍA PARA NO PERDERSE**

Herederas, ¿Amor imposible?, Las constituyentes y Princesas, colaboraciones de

Nuria Rico, Carmen Bravo Sueskun, Eva Antón e Itziar Pascual.



página 30/ **salud**

La hormonación masiva, de Carme Catalán.

página 31/ **UN SINDICATO DE HOMBRES Y MUJERES**

Seguir avanzando en las políticas de igualdad, de Ignacio Fernández Toxo.



Detalle de autorretrato de la artista y pionera del *punk rock* Patti Smith (2001). Habitualmente en la Galería Robert Miller de Nueva York, ha podido verse durante el mes de febrero de 2009 en Vitoria (Euskadi) en la exposición titulada *Written Portrait*, organizada por Artium (Centro Museo Vasco de Arte Contemporáneo).

“Son necesarias políticas de igualdad favorecedoras de cambios en los valores y actitudes sociales adjudicados a uno u otro género”.

editorial

EN EL TRABAJO y en la sociedad, igualdad y corresponsabilidad, con este lema Comisiones Obreras celebra el día 8 de Marzo, Día Internacional de la Mujer, remarcando que para alcanzar la igualdad de oportunidades entre géneros, se ha de actuar tanto en el ámbito laboral como en el social. El objetivo es que los tiempos de vida y de trabajo sean compartidos entre mujeres y hombres, haciendo compatible la vida laboral con la personal.

En la sociedad, la clave es invertir en un plan de servicios para la universalización de la educación infantil y el cuidado y atención de las personas dependientes. Ante la situación de crisis económica, en nuestro país, tan devastadora en el entorno laboral y con una destrucción de empleo de consecuencias imprevisibles, Comisiones Obreras ha insistido en la necesidad de

Corresponsabilidad

aprovechar esta situación para iniciar la corrección de los problemas estructurales del modelo productivo e impulsar medidas de inversión social, de manera que se supere el retraso y la importante deficiencia de los servicios públicos, fundamentalmente en aquellos relacionados con la universalización de la educación infantil y con el mayor impulso del desarrollo de la ley de dependencia, ya que esta inversión y esfuerzo sería económica y socialmente rentable.

La aprobación de un plan de servicios públicos para atender estas necesidades debiera ser el destino de las inversiones públicas futuras, a las que el Gobierno está obligado, con el doble objetivo de erradicar el déficit en el desarrollo social, que lo hiciera sostenible y económicamente rentable. La formación del capital humano también ha de adecuarse a las principales necesidades sociales, educación infantil y atención y cuidado de las personas mayores, cada vez con mayor peso demográfico en la sociedad española. Este plan, además, debiera prestar especial atención al aprovechamiento del fomento a la corresponsabilidad, incorporando el gran potencial que representan los varones al cuidado y a la atención, hasta ahora desaprovechado y poco estimulado para este desempeño. Un plan de inversiones en servicios públicos de educación, atención y cuidados a la dependencia rescataría para el empleo con derechos a las mujeres que hoy están retenidas en los hogares prestando los servicios de que carece nuestra sociedad, pero a la vez demandando un puesto de trabajo en las listas de los Servicios Públicos de Empleo.

Son necesarias políticas de igualdad favorecedoras de cambios en los valores y actitudes sociales adjudicados a uno u otro género. Políticas que contribuyan a una mayor sensibilización e intervención en la prevención, tratamiento y erradicación de todas las formas de violencia machista, incluido el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el mercado laboral.

Comisiones Obreras se solidariza con la demanda social de una nueva normativa que asegure las condiciones necesarias para que las mujeres puedan ejercer el derecho a decidir sobre su maternidad y por lo tanto a interrumpir su embarazo. Además, la decisión de las mujeres debería llevarse a efecto en la red sanitaria pública, sin penalizaciones legales, sociales, morales o policiales.

e igualdad

En el trabajo se necesitan medidas y planes de igualdad para llevar a la negociación colectiva. Próximamente va a cumplir dos años la Ley 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres y ya se van percibiendo algunos de los efectos más positivos como son: la ampliación de la protección social a la maternidad, embarazo y lactancia o en materia de corresponsabilidad (el porcentaje de permisos de paternidad, con respecto al de maternidad, alcanzó ya el 77,9%).

El aspecto más relevante de la ley va imponiéndose en la práctica de las relaciones laborales. Los planes de igualdad van incorporándose a la negociación colectiva, aumentando paulatinamente las cláusulas en los convenios colectivos, con mayor incidencia en los de ámbito sectorial estatal (aquellos que afectan a más personas asalariadas). Eso sí, sigue siendo necesario que la representación de trabajadores y trabajadoras en la negociación colectiva incorpore fórmulas concretas de coordinación entre el convenio supraempresarial y la negociación de los planes de igualdad en el seno de la empresa.

Por último, Comisiones Obreras sigue apostando por el diálogo social, adecuado para abordar aspectos sociales y laborales, de manera que las medidas acordadas en la mesa tripartita sean más efectivas con el compromiso de los agentes sociales, económicos y el Gobierno. Mujeres y hombres necesitan autonomía para acercarse a la igualdad. Las mujeres necesitan más presencia en la sociedad y en el trabajo, con mayor participación y representación. Los hombres no pueden continuar escondiéndose de sus responsabilidades familiares. **I**

Por fin, paridad

LAS MUJERES de Comisiones Obreras han logrado el objetivo de alcanzar la paridad en la Ejecutiva Confederal. El 9º Congreso votó listas paritarias y en cremallera y, a día de hoy, la Ejecutiva cuenta con el mismo número de mujeres y hombres. Sin embargo, el conjunto de secretarías de la dirección confederal resultante no es paritaria. Las mujeres que ostentan secretarías representan el 34%, lo que supone estar por debajo de la afiliación femenina. No obstante ha habido un crecimiento respecto al congreso anterior de 3 puntos porcentuales.

Las secretarías de la Mujer de federaciones y territorios, junto a la Secretaría Confederal, trasladaron a los dos candidatos a la Secretaría General del 9º Congreso la propuesta de alcanzar el objetivo de presentar listas electorales paritarias. Ambos candidatos estuvieron de acuerdo con la demanda y se presentaron listas paritarias y en cremallera. El resultado ya lo conocemos. Ignacio Fernández Toxo ganó el Congreso y hombres y mujeres, elegidos de ambas candidaturas, conforman hoy, y por primera vez en la historia de Comisiones Obreras, la primera Ejecutiva Confederal paritaria.

Todo ello no significa el final de la lucha por la paridad entre los sexos en los espacios de toma de decisiones del sindicato, pero sí supone un importante avance hacia la igualdad efectiva. De hecho, toda la organización debería llevar a la práctica acciones similares. Además de justicia e igualdad permitirá que trabajadoras y trabajadores, afiliados y afiliadas se sientan bien representados en Comisiones Obreras.

Desde la Secretaría Confederal de la Mujer, y en nombre del conjunto de las secretarías de la Mujer de Comisiones Obreras, damos la enhorabuena a la nueva Ejecutiva Confederal y al secretario general de la Confederación Sindical. Tenemos importantes retos para la acción sindical en los próximos cuatro años, aprobados en el Plan de Acción, donde la transversalidad de género recorre todos sus ejes. Esta estrategia sindical, diseñada para lograr la igualdad de mujeres y hombres en el trabajo y en la sociedad, contará con la total colaboración de las secretarías de la Mujer. Con cohesión y coherencia entre el discurso y la acción sindical se alcanzarán todos los objetivos propuestos. **I**

EN NOVIEMBRE de 2008 se realizó en Madrid una jornada en torno a la prevención y protección de la salud reproductiva en el trabajo, organizada por el **Instituto Sindical de Trabajo Ambiente y Salud (ISTAS)** y las **secretarías confederales de Salud Laboral y Mujer de Comisiones Obreras**.

La jornada contó con una asistencia importante de personas expertas en los temas a tratar y responsables sindicales en áreas de salud laboral y mujer. Las ponencias presentadas y los debates generados fueron de gran interés, mostrando los cambios normativos producidos y plasmando la actualidad científica y técnica con trabajos que han desarrollado experiencias de intervención sindical para mejorar la protección de las mujeres trabajadoras frente a los riesgos.

Entre otras, se expresaron las siguientes ideas-fuerza: el embarazo y la lactancia son estados biológicos de salud y las “enfermas” son las condiciones de trabajo; hacer prevención en las empresas es posible y, además, es una exigencia legal; todas las empresas deben incorporar los riesgos para la reproducción en la evaluación de riesgos y en la planificación de la prevención; todas las empresas deben disponer de un listado de puestos de trabajo con y sin riesgo para el embarazo y la lactancia natural; y, si a pesar de las medidas preventivas, o bien por no haberse realizado, existen riesgos para las embarazadas y lactantes, o su descendencia, las afectadas tienen derecho a la prestación por riesgo durante el embarazo o la lactancia.



Portada de la Guía sindical para la prevención de riesgos para la reproducción, el embarazo y la lactancia.

También se hizo especial referencia a la propuesta de transposición de los anexos de la directiva de maternidad que va a realizar el Gobierno español y que desde el punto de vista sindical se considera deficiente, ya que no contempla determinadas sustancias específicamente perjudiciales para la salud reproductiva. El Gobierno ha desaprovechado una oportunidad importante para potenciar la actividad preventiva en las empresas y mejorar las condiciones de trabajo de las mujeres. Las ponencias presentadas en dichas jornadas, así como la nueva edición de la guía sindical que aborda este tema están disponibles en: <http://www.istas.net/web/index.asp?idpagina=3513> y en <http://www.ccoo.es/mujeres>.

Neus Moreno (nmoreno@ccoo.cat) es responsable en funciones del Departamento de Salud Laboral de la CONC y Susi Brunel (sbrunel@ccoo.es) es adjunta a la Secretaría Confederal de la Mujer de Comisiones Obreras.

por aquí

De igualdad

EN DICIEMBRE de 2008 se celebró en Palma (Baleares) la *Jornada sindical sobre planes de igualdad*, organizada por la **Secretaría de la Mujer de Comisiones Obreras de Illes Balears**. Una jornada que surgía como respuesta a las demandas de información sobre la implantación de planes de igualdad, que ha generado la entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

Si bien en el cuerpo legislativo la igualdad formal está plenamente reconocida, todavía queda mucho por hacer en lo referente a la igualdad real. Es decir, queda mucho camino por recorrer hacia la plena igualdad y, especialmente, en el terreno laboral. De este modo, no es de extrañar que en el texto de la ley se incluya un capítulo dedicado a los planes de igualdad. Y es que éstos aparecen como una de las medidas fundamentales para acabar con la desigualdad en el seno de las empresas y para evitar cualquier tipo de discriminación. Este fue el motivo que llevó a reunir a una serie de expertas para tratar de esclarecer cuáles son los aspectos fundamentales de dichos planes desde diferentes frentes: Victoria Ferrer (profesora titular de la *Universitat de les Illes Balears*) se ocupó de los aspectos teórico-legales; María Durán (directora general de Responsabilidad Social Corporativa) hizo lo propio desde la función que ha de tener la Administración Pública; Ana Isasi (inspectora de trabajo) destacó la importancia de la inspección en la puesta en marcha de los planes y Carmen Bravo (secretaria confederal de la Mujer de Comisiones Obreras) señaló el papel de los sindicatos y la importancia de la negociación en todas las fases de elaboración e implantación de los mismos.



Agustina Canosa (secretaria de la Mujer de CC.OO.-Illes Balears) y Joana M. Barceló (consejera de Trabajo y Formación del Govern de les Illes Balears), fotografía de Toni Baos.

En definitiva, tanto los agentes sociales como la Administración deben jugar un papel fundamental en el desarrollo y aplicación de la ley. En la jornada hubo implicación y mucha participación, en definitiva, supuso un nuevo avance en el camino hacia la igualdad. **T**

Catalina Escarrer (cescarrer@ib.ccoo.es) es adjunta en la Secretaría de la Mujer de Comisiones Obreras de Illes Balears.

y planes

LA SECRETARÍA de la Mujer del Sindicato Nacional de Galicia de Comisiones Obreras ha

organizado varios cursos de formación para la negociación de planes de igualdad en las empresas dirigidos a delegados y delegadas de grandes empresas.

Se han celebrado cuatro cursos, uno en cada una de las provincias gallegas, con la finalidad de formar a delegados y delegadas en materia de igualdad y, en concreto, en cómo plantear y negociar un plan de igualdad. Los cursos, en formato taller, han contado con materiales de trabajo y se ha practicado en la elaboración de un ficticio plan de igualdad y una ficticia negociación futura.

La participación ha sido muy alta, de 136 personas (82 mujeres y 54 varones), destacando la presencia de algunas federaciones como Comfia, Fiteqa, FCT y Minerometal. Los cursos han sido impartidos por Inma Bernabé, pionera y experta en igualdad y formación, y con un gran conocimiento del sindicato. Inma Bernabé, que reside en el País Valenciá, con una gran habilidad, implicó a hombres y mujeres en la utilización de instrumentos valiosos para intervenir sindicalmente en las empresas y conseguir el objetivo último de introducir la igualdad, la conciliación y, sobre todo, de mejorar la calidad de vida de las personas en el trabajo.

Varias cuestiones resaltan en el balance de estos cursos: primera, el desconocimiento de partida de la ley de igualdad y todas las posibilidades en materia de negociación colectiva que de ella se derivan; segunda, la sorpresa ante un instrumento valioso para la intervención sindical dentro de la empresa, por la cantidad de información que aporta sobre las condiciones de trabajo y la capacidad para modificar esas condiciones; y, por último, la satisfacción de todos ante un reto nuevo, diferente al marco tradicional de negociación, y con enormes posibilidades. **I**

Mabel Pérez (mperez@galicia.ccoo.es) es secretaria de la Mujer de Comisiones Obreras de Galicia.



Diseño de portada de María Porto.

EN NOVIEMBRE de 2008, tuvo lugar en Barcelona, organizada por la Secretaría de la Mujer de la Federación de Comunicación y Transporte de Cataluña, una jornada sobre negociación colectiva y planes de igualdad. Dicha jornada se dirigió a cubrir las necesidades de formación del Grupo Abertis sobre la ley de igualdad, planes de igualdad y su traslación a la negociación colectiva. Pero finalmente se amplió la invitación a otras secciones sindicales interesadas en el tema ya que se están negociando o están en proceso de desarrollo los planes de igualdad en sus empresas.

María Jesús Vilches (del Equipo Pedagógico de la Escuela Confederal Juan Muñiz Zapico de Comisiones Obreras) intervino sobre la negociación colectiva como instrumento para la ley de igualdad entre hombres y mujeres en las empresas. En su exposición habló sobre: los criterios generales en esta materia, como la adopción de cláusulas declarativas antidiscriminatorias (que pueden reproducirse en apartados concretos del convenio); la eliminación de las denominaciones sexistas en la clasificación profesional (categorías, funciones y tareas); la incorporación de medidas sobre jornada laboral, vacaciones y programación de la formación que permitan conciliar las necesidades productivas y las de índole personal o familiar.

A continuación M^a Antonia Martínez (Secretaría de la Mujer FCT- Estatal) explicó las medidas para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de trabajadoras y trabajadores. Así, destacó el permiso por paternidad (art. 44.3) y la adaptación del tiempo de trabajo y posibilidad de disfrute fraccionado de excedencias, tanto por cuidado de hijos como por cuidado de familiares.

Amaia Otaegui (del Gabinete Técnico Confederal de Comisiones Obreras y miembro del Observatorio de la Negociación Colectiva). Desarrolló el proceso de adaptación de los planes de igualdad por la negociación colectiva y puso ejemplos de convenios en los que no siempre están bien incluidas

las cláusulas sobre la ley de igualdad.

Para terminar, Montse Pérez, del sector de carretera, presentó la experiencia real del proceso de negociación del plan de igualdad firmado en el convenio colectivo del Sector de Transporte de Mercancías por Carretera y Logística de la Provincia de Barcelona (año 2007-2010).

Yolanda Vico (yvico@ccoo.cat) es la secretaria de la Dona de la Federación de Comunicación y Transporte de Catalunya.



Inspección de Trabajo en pro de la igualdad

La vigilancia del cumplimiento de la legalidad en materia de igualdad entre mujeres y hombres se incorpora al Plan de Actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social como consecuencia directa de la aprobación de la ley de igualdad.

Esmeralda Sanz

TRANSCURRIDO el primer año del plan propuesto para el periodo 2008-2010 y partiendo de la información facilitada por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS), ya es posible hacer un primer balance de carácter provisional en relación al desarrollo de las actuaciones programadas para el 2008⁽¹⁾ relativas a esta cuestión.

El total de actuaciones realizadas en el área de Igualdad asciende a 3.432 lo que equivaldría al 97,4% de las programadas, sin embargo se advierten diferencias muy significativas entre las distintas materias: mientras las actuaciones realizadas en relación al acoso sexual y por razón de sexo y a las discriminaciones en la relación laboral (ingresos salariales, promoción...), han superado ampliamente la programación prevista (601 realizadas frente a las 248 programadas, en el primer caso, y 1.125 realizadas frente a las 976 programadas en el segundo); las inspecciones efectuadas sobre los derechos de conciliación de la vida familiar y laboral únicamente alcanzan al 55% de las anunciadas, y en el caso de las relativas a la discriminación en el acceso al empleo alcanzaron al 64% de las proyectadas. En las restantes materias el nivel de cumplimiento del plan supera el 80% (concretamente el 85,0% en relación a los planes de igualdad y otras obligaciones de la ley de igualdad, y el

85,5% acerca de la discriminación en la negociación colectiva). A estas actuaciones hay que sumar las 596 realizadas sobre protección a la maternidad y lactancia insertas en el capítulo de Seguridad y Salud.

El número de infracciones detectadas en el conjunto de estas materias ha sido de 113, es decir, que sólo en el 2,81% de los casos se ha detectado una infracción, un porcentaje muy inferior al 7,8% de infracciones sobre el total de actuaciones realizadas en 2007 según se desprende del *Informe anual de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social 2007*⁽²⁾. También se advierten, sin embargo, importantes diferencias entre materias en relación a las infracciones, así el mayor número de las mismas se han producido por discriminación por razón de sexo tanto en el acceso al empleo como en las condiciones de trabajo (80), seguido a mucha distancia por las producidas en razón a la protección a la maternidad y lactancia (22) y por acoso sexual o por razón de sexo (7), mientras el número de infracciones en las restantes líneas de actuación es insignificante (3 en derechos sobre conciliación, 1 en planes de igualdad y ninguna en discriminación en la negociación colectiva).

En cuanto al importe de las infracciones, la media ha sido de 10.510€ por infracción, muy superior a los 2.863€ que de media se impuso en el 2007 según el citado informe. Nuevamente, sin embargo, se observan diferencias importantes por materias: la media más alta de los importes por infracción correspondieron a los casos de acoso sexual (14.675€) y de discriminaciones por razón de sexo en la relación laboral (12.685€); muy cercanos a la media del área de igualdad, se sitúa la media de los importes por infracción relativas a la protección a la maternidad y lactancia (10.402€); inferiores a la media son

las relativas al acoso por razón de sexo (8.084€) y a la discriminación en el acceso al empleo (7.456€). Y, finalmente, hay que señalar que a la escasez de infracciones producidas en relación al resto de las materias se suma la exigüidad del importe de las mismas (5.000€ en la única sobre planes de igualdad, 817€ de media de las tres sobre derechos de conciliación y no ha habido lugar en el caso de las discriminaciones en la negociación colectiva).

A pesar de que la provisionalidad de los datos nos impide realizar un análisis más exhaustivo y, por tanto, emitir una opinión o crítica más concluyente, no podemos dejar de valorar positivamente la inclusión de la igualdad efectiva de mujeres y hombres entre las áreas que conforman el plan de actuación programada de la Inspección de Trabajo. **I**

Esmeralda Sanz (esanz@cco0.es) es socióloga y forma parte del equipo de trabajo de la Secretaría Confederal de la Mujer de Comisiones Obreras.

(1) Para ampliar información sobre la programación véase el artículo de Carmen Bravo Sueskun "Inspección de Trabajo", publicado en el nº 29 de *Trabajadora*.

(2) El informe puede consultarse en la web del INSS:

<http://info.mtin.es/itss/web>



Artemisa II (1985), de la artista feminista norteamericana Nancy Spero.

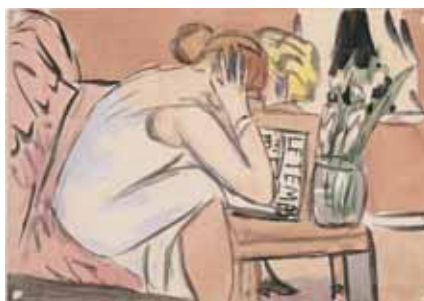
Inserción sociolaboral

Comentario del Real Decreto 1917/2008 por el que se aprueba el Programa de Inserción Sociolaboral para Mujeres Víctimas de Violencia de Género.

Eva Silván

LA LEY ORGÁNICA 1/2004, de 28 de diciembre de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género establece, en su artículo 22, que: “En el marco del Plan de Empleo del Reino de España, se incluirá un programa de acción específico para las víctimas de violencia de género inscritas como demandantes de empleo. Este programa incluirá medidas para favorecer el inicio de una nueva actividad por cuenta propia”. Pues bien, han tenido que transcurrir cuatro años desde la entrada en vigor de la Ley Orgánica 1/2004 para la aprobación del programa previsto en su artículo 22, en el que se incluyen un conjunto de medidas de políticas activas de empleo dirigidas a las víctimas de violencia de género y la regulación de las mismas.

Lo primero que hay que señalar respecto de este programa es la escasa novedad de gran parte de las medidas incluidas en el mismo; así los incentivos para favorecer el inicio de una nueva actividad por cuenta propia ya estaban previstos en la Orden TAS/1622/2007, de 5 de junio; las bonificaciones para las empresas que contraten a víctimas de violencia de género, con contrato indefinido o temporal, estaban ya establecidas por la Ley 43/2006, limitándose el Real Decreto por el que se aprueba el programa, a incrementar las bonificaciones a la contratación indefinida, que pasan de 70,83 euros/mes (850 euros/años) a 125 euros/mes (1500 euros/año), manteniéndose la bonificación en los supuestos de contratación temporal. En lo que respecta a la participación en cursos de formación




Zwei Lesende, del impresionista alemán Max Beckmann.

profesional para el empleo, el Real Decreto 395/2007 que regula el subsistema de formación profesional para el empleo, ya incluía como colectivo prioritario para participar en las acciones formativas a las víctimas de violencia de género, si bien en el programa se añade que a efectos de procurar el mayor nivel de inserción sociolaboral, en la medida de lo posible, la participación se llevará a cabo fundamentalmente a través de acciones formativas que incluyan compromisos de contratación, en los que al menos el 60% de las participantes formadas sean contratadas a la finalización del curso.

Entre los aspectos destacables del programa, hay que resaltar que la orientación que se desarrolle con las víctimas de violencia de género inscritas como demandantes de empleo en los Servicios Públicos de Empleo, deberá ser individualizada, basada en los recursos y en las circunstancias que rodean a cada persona, y que dicha orientación se formalizará con técnicos especializados que deben realizar un acompañamiento tutelado de las mujeres en el proceso de inserción sociola-

boral, y que así mismo dentro del itinerario de inserción sociolaboral se podrá incluir la realización de un programa formativo específico, en el que se trabaje en aspectos personales, llevando a cabo actuaciones dirigidas a incrementar la autoestima y motivación para el empleo, y en aspectos profesionales de las participantes en el programa.

Por otra parte, hay que destacar que en el programa se incluye el derecho al percibo de una beca por asistencia cuando se participe en acciones formativas. También se contempla la concesión de subvenciones para financiar los gastos derivados del traslado, cuando las mujeres, como consecuencia de su contratación, tengan que cambiar su residencia habitual. Son gastos financiados: los gastos de desplazamiento, de transporte de mobiliario y enseres, de alojamiento y de guardería y atención a personas dependientes. Así mismo se establecen subvenciones para compensar diferencias salariales en aquellos casos en que las trabajadoras hayan extinguido sus contratos de trabajos como consecuencia de ser víctimas de violencia de género, y el contrato subsiguiente que formalicen, ya sea indefinido o temporal, con una duración efectiva igual o superior a seis meses, implique una disminución salarial.

El problema con respecto a estas subvenciones es que su concesión queda sometida a la disponibilidad de crédito adecuado y suficiente en la correspondiente partida presupuestaria del Servicio Público de Empleo Estatal, que para cada año se disponga en los Presupuestos Generales del Estado, disponibilidad que teniendo en cuenta la situación económica va a ser mínima. 

Eva Silván es abogada en el Gabinete Jurídico Confederado de Comisiones Obreras.

“Intervenir desde los derechos humanos”

Marta González es coordinadora de Proyecto Esperanza (obra social de las adoratrices) que trabaja, desde 1999, ofreciendo atención integral para mujeres víctimas de la trata con fines de explotación sexual en todo el territorio nacional.

Carmen Briz



MARTA GONZÁLEZ nace en Madrid en 1974, es licenciada en Derecho: “Estudié con una visión un poco utópica de trabajar por la justicia. Me atraía trabajar desde el ámbito de lo legal pero vinculado a lo social”. Tras terminar la carrera, en 1998, se marcha a Tailandia a hacer voluntariado con Alianza Global contra la Trata de Mujeres (GAATW): “Empecé a conocer el tema de la trata de personas, a diferenciar también unas realidades de otras, y a preguntarme si esto sucedía también aquí”. De vuelta a España entra en contacto con la congregación religiosa de las adoratrices y un grupo de voluntarias dispuestas a entender qué pasa en nuestras fronteras y a reflexionar sobre qué tipo de proyectos serían necesarios.

Para Marta González lo mejor de estar vinculada a Proyecto Esperanza (www.proyectoesperanza.org) es la posibilidad que le ofrece el contacto con las mujeres: “Conocerlas y aprender de ellas. Además, la atención directa me permite ver los problemas prácticos, las dificultades, lo que no funciona, sus necesidades, sus demandas, poder luego trasladar eso a un nivel más general, de reflexión, de debate y poder hacer sensibilización, formación e incidencia política, haciendo propuestas o recomendaciones...”. Y lo peor: “Toparte con situaciones de injusticia muy fuertes”.

Proyecto Esperanza pretende implicar a la ciudadanía e influir en la sociedad y las instituciones para lograr cambios: “Los avances (y todo avance puede tener un retroceso, o sea que, cuidado) son muy lentos y

costosos. A veces es frustrante y desgastante pero como crees que realmente tiene sentido y que es necesario y que a largo plazo producirá sus frutos, pues continúas trabajando.”

¿Cuál es la definición más acertada de trata de seres humanos?

Partimos de la definición del Protocolo de Palermo de Naciones Unidas, entendemos por trata cuando una persona es captada (por una persona, un grupo de personas o una red organizada...), en un determinado lugar; por medio de coacción, violencia física o psicológica, engaño, abuso de una situación de vulnerabilidad (aunque esta condición es más general y habría que concretar) o la compra y posteriormente es trasladada a otro lugar donde sufre explotación. La finalidad de la trata es la explotación y la obtención de lucro económico o beneficio de otro tipo.

La explotación puede ocurrir en cualquier sector o actividad económica. Muchas veces asociamos la trata sólo a explotación sexual, y no nos damos cuenta de que esto también ocurre en muchos otros sectores del ámbito laboral, ya sea el servicio doméstico, la hostelería, la agricultura, la venta ambulante o, en ámbitos como la mendicidad.

¿Sabían a qué venían quienes han sido víctimas de trata de seres humanos?

Es irrelevante, lo importante es analizar si ha habido engaño respecto a las condiciones de trabajo que iban a tener. Muchas manifiestan que sabían que venían a trabajar en prostitución,

pero la promesa era otra (“vas a trabajar en un club de lujo, tendrás unos ingresos elevadísimos, libertad para elegir a tus clientes, medidas de protección, días de descanso”). Una vez aquí, y a pesar de las malas condiciones, han de pagar la deuda y, en ocasiones, son coaccionadas o chantajeadas, además las pueden denunciar a la Policía por encontrarse en situación administrativa irregular. Todo va en contra de ellas, son muy vulnerables.

¿Existe trata dentro de las fronteras de un país?

La Trata de Seres Humanos (TSH) no siempre implica el cruce de fronteras internacionales, sino que puede ocurrir dentro de un mismo país. En España, nos estamos encontrando con casos, principalmente de personas extranjeras en búsqueda o mejora de empleo, que son captadas por alguien, trasladadas a otro lugar de la península (que no conocen o donde no tienen vínculos de arraigo) y sometidas a explotación por diferentes vías.

¿Puede explicarnos la distinción entre trata y tráfico de seres humanos?

El tráfico ilícito de inmigrantes conlleva el pago de un precio a cambio de ser introducido ilegalmente en el país, porque uno no encuentra vías de inmigración legales. Normalmente esa realidad termina cuando la persona llega al país de destino y paga su deuda o se busca la vida para reunir el dinero y pagarla. El fin es introducirla en el país y cobrarle por el viaje. El objetivo no es someterla a explotación, como sí ocurre en el caso de trata.

En el delito del tráfico ilícito de inmigrantes, el bien vulnerado tiene que ver con el orden público y con la seguridad estatal (es el Estado quien controla sus fronteras y quién decide quién entra o no legalmente). En el caso de la trata estamos ante una violación de los derechos fundamentales de esa persona. Es importante conocer la diferencia para ver desde qué enfoque abordar cada situación.

¿Cuándo y por qué surge la necesidad de empezar a trabajar contra la trata?

En Europa, a mediados de los años 90, comienzan a darse los primeros pasos para ver cómo intervenir y qué res-

“Son mujeres que despiertan toda la admiración del mundo por su fortaleza, por su valentía y coraje, por la capacidad de superación de situaciones tan difíciles y adversas”.

puestas dar, tanto a nivel institucional, como por parte de la sociedad civil. En España algo más tarde. Nosotras bebimos de la experiencia de un proyecto que había iniciado en Holanda la colombiana Fanny Polania. Ella detectó algunas situaciones (aún no se nombraba de ningún modo) cuando realizaba proyectos de salud con prostitutas latinoamericanas.

Fanny Polania trasladó su residencia a Madrid y empezamos a trabajar en 1999, cuando se detectan casos concretos. Entonces no había recursos, las mujeres en situación de trata no eran acogidas en las casas previstas para las víctimas de violencia de género. Por otro lado, el marco legal era totalmente desalentador, porque no había ningún resquicio legal por el cual conseguir que estas mujeres que habían sufrido un delito pudieran quedarse en España legalmente y retomar su vida. En sus inicios, ella contactó con diferentes instituciones, personas, organizaciones y la respuesta más clara se la encontró por parte de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, que reconocieron que a partir de 1997 habían empezado a atender y a detectar algunos casos de mujeres de origen extranjero que manifestaban que no estaban en la prostitución por decisión propia, sino que habían sido traídas por alguien para someterlas aquí a explotación.

¿Cómo se trabaja con las víctimas desde Proyecto Esperanza?

Trabajamos en la atención integral (dar respuesta a todas aquellas necesidades que detectamos en cada momento, poniendo en el centro los derechos humanos de las mujeres) y en medidas de sensibilización, concienciación, información y denuncia tanto del delito de trata como de las lagunas legales que le rodean.

¿Qué perfil destacaría de las víctimas con quienes han trabajado hasta la fecha?

En cifras anuales, un 35% quiere retornar a su país de origen. En estos casos, se trabaja en coordinación con

la Organización Internacional de Migraciones, y contactamos con organizaciones que en su país les apoyen, porque el retorno voluntario no es, por desgracia, la solución a sus problemas. Muchas veces se encuentran con una situación todavía más vulnerable y con más riesgo aún que la que les motivó a salir. Es importante que las autoridades trabajen en la protección de los derechos humanos. Un Estado no puede devolver a una persona sino tiene garantías de que esa persona va a poder tener una vida digna y que no va a sufrir persecución.

Respecto a los diferentes tipos de explotación, en estos diez años, la mayoría de casos han sido de trata con fines de explotación sexual, pero también hemos atendido casos de trata con fines de explotación en la agricultura, el servicio doméstico, la venta ambulante, la mendicidad y en matrimonios serviles (la legislación no contempla este delito). En cuanto a las nacionalidades, hemos trabajado con más de 25 nacionalidades diferentes.

La mayoría de las atendidas está entre los 18 y los 25 años, aunque también hemos atendido a mayores. Excepcionalmente hemos atendido a 18 niñas, porque sino se les deriva a centros de menores generales en donde no hay recursos específicos para ellas. Respecto al nivel educati-

vo y cultural, hemos atendido a mujeres con un nivel de formación bastante bajo, otras con formación reglada y otras con titulación universitaria, y no estamos hablando de casos anecdóticos, las redes saben conseguir sus fines, adaptándose muy bien a las expectativas de las diferentes personas a quienes se dirigen.

¿Cómo definiría a estas mujeres que logran recuperarse tras una experiencia tan traumática?

Es necesario acabar con el estereotipo de víctima, de pobrecita sin habilidades, sin recursos personales de ningún tipo, porque lo que realmente nos encontramos son mujeres que

despiertan toda la admiración del mundo por su fortaleza, por su valentía y coraje, por la capacidad de superación de situaciones tan difíciles y adversas. Difícil es la situación de explotación y difícil enfrentarse a ello por las pocas posibilidades que tienen de acceder al permiso de residencia y de trabajo, a su integración en España. Admiro la capacidad que tienen de ponerse en el lugar de otras. Hay quienes pasaron por el proyecto y recuperaron el rumbo de sus vidas que ahora colaboran voluntariamente en el proyecto, apoyando a otras, como traductoras, mediadoras, amigas... Muchas denuncian a las redes no por revancha, ni desde luego por acceder a una indemnización económica (a la que, por otro lado, no acceden porque el sistema no funciona), sino por evitar y prevenir que otras mujeres sufran lo que ellas han sufrido.

¿Cómo se refleja el delito de la trata de seres humanos en la legislación española?

En España no ha habido una respuesta lo suficientemente organizada y clara de cara a prevenir este fenómeno y luchar contra él. En el Código Penal el delito de trata no está correctamente recogido ni tipificado. Las condenas que ha habido son por “obligar a alguien a ejercer la prostitución” (en la práctica dos años de cárcel, si no existían antecedentes penales ni siquiera se ingresaba en prisión), no por delito de trata. Espa-



Detalle de la contraportada del último número de la revista **Voces contra la trata de mujeres**, que edita Proyecto Esperanza.

ña ha sido uno de los países europeos donde llevar a cabo el delito de trata era sumamente lucrativo y con muy pocos riesgos.

¿Por qué es tan difícil para las víctimas "autoidentificarse" como tales?

Se señala como un gran problema el hecho de que no se atreven a denunciar. Ahora bien, habrá un gran porcentaje que, lógicamente - sobre todo con el insuficiente marco de protección que se les da - no se atreven a denunciar, pero es que hay muchas que sí han denunciado, sin embargo, los resultados han sido insatisfactorios a todos los niveles. Habría que dar a quienes se encuentran en situación de trata el siguiente mensaje: "estás siendo víctima de un delito y puedes salir si solicitas ayuda". Pero es muy difícil que podamos darlo, porque además, en parte, no es real. Lo que han vivido las víctimas de trata, en muchos casos y hasta ahora, es la criminalización y el ser tratadas como delincuentes.

¿Permite la legislación actual un buen margen de actuación a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado?

Creo que supone mucha frustración y mucho desgaste, incluso a veces te diría desmotivación. Los grupos especializados en la investigación y la persecución de este tipo de deli-

to, se encuentran con que el enorme esfuerzo realizado por localizar a estas personas, identificarlas, detenerlas, ponerlas a disposición judicial, pues muchas veces termina con que realmente no se les pueden imputar los delitos o los tiempos de prisión son irrisorios. No deja de ser un despilfarro

de recursos públicos (materiales y humanos). En el ámbito de las fuerzas de seguridad ha habido un conocimiento y una sensibilidad mayor; en el ámbito de la justicia aún queda mucho trabajo por hacer.

España aún no ha ratificado el Convenio Europeo de Lucha contra la Trata, en vigor desde febrero de 2008...

El convenio europeo prevé que los países pueden conceder el permiso de residencia a las víctimas a cambio de su colaboración, y también por razón de su "situación personal", que es un concepto interesante, porque es lo suficientemente amplio como para poder valorar caso por caso (problemas de salud, situación social de estigmatización y rechazo si vuelven a su país, riesgo a ser "retraficada" o sufrir represalias...). El convenio establece esa posibilidad para que los Estados lo puedan incluir dentro de su legislación. Sin embargo, España, en su plan, no ha incluido la posibilidad de conceder un permiso a las víctimas por razón de su situación personal.

¿Qué opinión le merece el Plan Integral de Lucha contra la Trata de Seres Humanos con Fines de Explotación Sexual (aprobado por el Gobierno en diciembre de 2008 y en vigor desde enero de 2009)?

El plan reconoce que la trata tiene lugar en España. Ahora una serie de profesionales están implicados en

abordar esta realidad: fuerzas de seguridad, abogados, fiscales, jueces, profesionales de la medicina, de la educación, del trabajo social.

Esperamos que el plan mejore la situación actual en la que no se garantizan permisos de trabajo, que facilitarían la integración sociolaboral y la autonomía de las mujeres. Tenemos la situación paradójica de que hay a quienes se les concede el permiso de residencia por colaboración, por el artículo 59, pero ese permiso no lleva aparejado un permiso de trabajo. Sin permiso de trabajo no hay acceso a derechos ni autonomía personal. Esto significa que estás abocando a muchas de ellas a estar un tiempo mucho más largo en un recurso de acogida, con uso de fondos públicos y profesionales que podrían estar trabajando con otras mujeres.

Otro gran objetivo que falta es la identificación y derivación de las víctimas. Es importante que se establezcan protocolos de actuación (qué significa identificar a una víctima, quién la puede identificar, qué instituciones son las que tienen esa capacidad).

El plan incluye un período de reflexión de 30 días, ¿es suficiente?

Creo que el plan, en ese sentido, ha sido muy poco generoso, poco social y sin tener en cuenta una perspectiva de derechos humanos. Revela y refleja que hay muchos miedos. Por ejemplo el periodo de reflexión se fija en 30 días y existe temor de que pueda ser "mal utilizado", que pueda dar lugar al efecto llamada... Sin embargo, ha habido experiencias en otros países europeos que reflejan que esto no es así, que se trata de un miedo infundado y que se pueden articular mecanismos, suficientemente coherentes, con coordinación entre instituciones y ONG's, para garantizar que no haya abusos del sistema. **I**

Teléfono de emergencias de Proyecto Esperanza: 607 54 25 15.
Disponibile las 24 horas de los 365 días del año.

¿los mejores años de nuestra vida?

Apadrina a alguien con beca

“Bibliotecaria becario, ocho horas diarias, horario a disponibilidad de los directivos. Menos de 1000 euros pagados cada tres (en ocasiones cada cinco) meses. Sin vacaciones, ni ningún tipo de contrato laboral. Sin derecho alguno a asistir a cursos de formación”.

Nuria Rico

LA ENTRADILLA de este artículo, firmado por Laura, es uno de los *post* que ha llegado a la *web*: <http://apadrinaunbecario.org/>, una campaña auspiciada por la Secretaría Confederal de Juventud de Comisiones Obreras. Es sólo una de las múltiples situaciones de abuso que podemos encontrarnos en este limbo de economía sumergida. Hay muchos ejemplos más, tantos que nos sorprendería o escandalizaría si conociésemos las cifras exactas, algo imposible de conseguir, porque hasta el momento en este país no existe registro alguno. Se trata de jóvenes en el olvido.

Apadrina un becario pretende lanzar una voz de denuncia a la sociedad y dar cabida a este colectivo dentro del sindicato: no vamos a seguir consintiendo la utilización de becarios y becarias en las empresas como mano de obra gratuita y sin derechos. El cambio de modelo productivo, del que tanto se habla últimamente, pasa inevitablemente por permitir el acceso al mercado de trabajo de jóvenes en situaciones de calidad. Comisiones Obreras siempre ha defendido la conexión del sistema educativo con el productivo para facilitar una inserción de calidad. Pero no a cualquier precio, no desregulando nuestro mercado de trabajo.

Teniendo en cuenta a todos los sectores productivos, las becas rondan anualmente las 200.000 (el mismo número de jóvenes que adquieren titulación cada año). A día de hoy ser becario o becario es un pe-

je obligatorio que pagar para cualquiera con titulación universitaria, pero no el último paso para su inserción: Tras rotar por diferentes prácticas, llega el contrato temporal por el que también rotarán durante años. Algunas grandes empresas, tanto públicas como privadas, tienen en sus departamentos hasta un 25% de personas becadas, lo que evidencia que no están allí para quedarse: al año siguiente otra persona ocupará su lugar. Esta generación, la más formada de la historia, retrasa su emancipación porque se le maltrata en el mercado de trabajo.

Sólo un 1% de los contratos que se firman son contratos en prácticas, los que se idearon para la inserción laboral de jóvenes con titulación universitaria, y que ya de por sí comprenden condiciones a la baja ¿Entonces porque tantas becas? Para alargar periodos de prueba, para conseguir mano de obra maleable sin capacidad siquiera de participar sindicalmente ya que no se les reconoce como personal laboral... También, y principalmente, para ahorrar costes laborales y agrandar beneficios empresariales. Contratar a 200.000 becarios y becarias supondría en un año un coste más de mil doscientos millones de euros para las empresas privadas, y alrededor de cincuenta millones para la Administración Pública.

La campaña -que va a repartir más de 500.000 dípticos por los centros de trabajo- informará, además

de a las personas directamente interesadas, a las plantillas de las empresas. Becarios y becarias no pueden movilizarse, ni protestar; sin embargo, “apadrinar” significa defender la legalidad de las relaciones laborales, evitando los perjuicios que supone una beca fraudulenta

para el becario o la becario, pero también para la plantilla, ya que esta “utilización” destruye empleo y tira a la baja las condiciones del que ya existe. *Apadrinar un becario* significa tomar parte desde la posición de privilegio, que aporta tener un contrato laboral

y por tanto derechos reconocidos. Además, las sedes sindicales de Comisiones Obreras han creado “puntos de encuentro del becario”,

que ofrecen herramientas y propuestas de cambio para que sean las personas protagonistas quienes se impliquen.

Comisiones Obreras está denunciando las situaciones más fraudulentas y reclamando investigaciones a la Inspección de Trabajo. Se necesita un modelo productivo que dé garantías a la gente joven cualificada. El futuro, la cohesión, y el crecimiento económico de este país sólo pueden sostenerse bajo estas premisas. **I**

Nuria Rico (nrco@ccoo.es) ha sido secretaria confederal de Juventud (2004- 2008). Actualmente es responsable del Área de Migraciones y vocal en la Comisión Ejecutiva de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras.





Hipatia, revista bimensual de las mujeres de la cárcel de Mansilla de las Mulas (León). Edita: Educación y Acción Cultural - Museo de Arte Contemporáneo de Castilla y León (MUSAC, <http://musac.es>), con la colaboración de la Junta de Castilla y León. Fotografía de portada: Domot Antistudio.

LAS PRESAS del módulo 10 del Centro Penitenciario de Mansilla de las Mulas, en la provincia de León, han puesto en pie *Hipatia*, una revista bimensual de la que se editan 3.000 ejemplares gratuitos. Éstos se distribuyen gratuitamente para su consulta en museos, centros de arte contemporáneo, bibliotecas, asociaciones e instituciones de mujeres, universidades y otros centros penitenciarios. La iniciativa parte del equipo de Educación y Acción cultural (DEAC) del Museo de Arte

Contemporáneo de Castilla y León, al cargo del cuál se encuentra Belén Sola. En su primer editorial escribe sobre la suma de discriminaciones a que se enfrentan estas mujeres, muchas también presentes fuera de los muros de la cárcel.

La pérdida de libertad que entraña estar presa se rompe con la libertad de poder escribir, expresarse y dirigirse a otras personas a través de la cultura: “Y yo les digo contenta que los espero en esta revista el mes que viene pues nosotras también de-

mostraremos que el mundo de la cultura también nos pertenece”, cuenta una de ellas, (una de entre las 130 internas) en la presentación del primer número. Tal vez por eso eligieron nombrarla *Hipatia*, como la diosa griega de la cultura. Una publicación y una experiencia de trabajo a tener muy en cuenta. Las presas tienen la palabra. **I**

Carmen Bríz (cbriz@ccoo.es) es periodista y forma parte del equipo de trabajo de la Secretaría Confederal de la Mujer de Comisiones Obreras.



Orientaciones y herramientas para incorporar la igualdad de género en la negociación colectiva. Coordinador: Ricardo Escudero. Coautoras: Azucena Escudero, Gemma Fabregat, Natividad Mendoza, Remedios Menéndez, Amaia Otaegui, Aranzazu Roldán y Juana María Serrano. Madrid, 2008: Instituto de la Mujer del Ministerio de Igualdad.

LA PUBLICACIÓN trata de apuntar propuestas dirigidas a quienes intervienen en la negociación colectiva, con el fin de que adopten de medidas que garanticen la igualdad de trato y oportunidades y la no discriminación por razón de sexo.

Se ha basado en el estudio de 15 convenios sectoriales estatales y 1 convenio de empresa, y han sido seleccionados teniendo en cuenta su vigencia temporal a la vista de la aproba-

Orientaciones y herramientas

ción de la ley, así como las diferentes características de los sectores y subsectores afectados, el grado de presencia de mujeres en ellos o el tamaño de las empresas incluidas en sus ámbitos de aplicación.

El equipo ha estado coordinado por el profesor Ricardo Escudero y entre sus componentes se encuentran seis mujeres juristas de distintas universidades españolas y una socióloga de la Confederación

Sindical de Comisiones Obreras pertenecientes, en su mayoría, al Observatorio de la Negociación Colectiva del sindicato. La publicación se puede consultar *on line* en: http://www.migualdad.es/mujer/publicaciones/docs/Orientaciones_Herramientas.pdf **I**

Amaia Otaegui (aotaegui@ccoo.es) trabaja en el equipo de la Secretaría Confederal de Acción Sindical de Comisiones Obreras.



Fabricado por mujeres. Género, la industria de la confección global y el movimiento por los derechos de las trabajadoras, de varias autoras. Editoras: Nina Ascoly y Chantal Finney. Madrid, 2008: Campaña Ropa Limpia España en colaboración con Editorial Icaria.

EN ESTE libro se recogen testimonios y estrategias de diversas mujeres y organizaciones que luchan para reivindicar dignidad laboral para quienes trabajan en las empresas globalizadas de la confección. El eje central del texto, y de las actuaciones que se proponen, es la defensa de una perspectiva de género en los procesos de análisis e intervención de las condiciones de trabajo en la industria de la confección. La idea es que esta perspectiva

se aplique desde la concepción de los códigos de conducta de las multinacionales del sector hasta la estrategia sindical. Porque son las mujeres las que mayoritariamente fabrican la ropa en condiciones indignas. Además, es importante tener en cuenta que la estructura social, familiar y de género interactúa con las necesidades empresariales a la hora de definir la calidad de un empleo. Cuestiones como la salud laboral, la emigración o la

militancia sindical tienen un componente de género que es necesario tener en cuenta a la hora de implantar medidas para mejorar la vida laboral. El objetivo final es el empoderamiento de las mujeres. De esta manera, si conocen sus derechos y se organizan pueden cambiar su situación de explotación. **I**

Mayka Muñoz (maykamr@yahoo.es) es historiadora y trabaja en la Fundación 1º de Mayo de Comisiones Obreras.



Fotografía de Carlos Cabezas.



Fotografía de Julián Rebollo.

La nueva Comisión Ejecutiva de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras, elegida en el 9º Congreso del sindicato en diciembre de 2008, está conformada por 43 personas, 21 de ellas son mujeres.

Ignacio Fernández Toxo, nuevo secretario general, destaca el aumento de la participación de las mujeres también en la nueva distribución de las secretarías confederales, que ha pasado del 27% al 36% (de 5 a 8 mujeres). Son mujeres con responsabilidad y referentes para afiliadas y simpatizantes. Les invitamos a conocerles.

Sindicalistas en femenino



Mujeres en la Comisión Ejecutiva



irene álvarez

Fotografía de Javier Martín.

Nace en Madrid hace 28 años y vive en Rivas-Vaciamadrid. Licenciada en Sociología por la Universidad Complutense de Madrid y Máster en Salud Laboral, es trabajadora del sector de la dependencia.

Desde 2006 forma parte de la Ejecutiva de la Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios del sindicato, ocupando la Secretaría de Juventud, donde se impulsa la vinculación, desde la etapa formativa, de los futuros trabajadores y trabajadoras de la Sanidad y los Sectores Sociosanitarios. Participante en la mesa de negociación de los Convenios Estatales de Dependencia y Oficinas de Farmacia y en las Comisiones de Interpretación, Salud Laboral e Igualdad. Dice Irene Álvarez: *“Aspiro como mujer y joven a que la negociación colectiva nos sirva para llegar al mayor número de personas, se mejoren sus condiciones laborales y se implanten las medidas necesarias para la igualdad real”*.



laura arroyo

Fotografía de Carlos Cabezas.

Nace en Toledo hace 32 años. Licenciada en Sociología por la Universidad Complutense de Madrid

es Máster en Prevención de Riesgos Laborales, en la actualidad cursa un Máster de Género en Políticas de Igualdad.

Desde 1989 es afiliada, colabora primero en la Secretaría de Juventud de Castilla La Mancha como monitora juvenil y más tarde, en 1998, realiza investigaciones sobre el mercado de trabajo y las mujeres en la Secretaría de la Mujer. En 1999, contratada por la Secretaría de la Mujer, realiza una investigación sobre las elecciones profesionales de la gente joven en su región. Entre 2000 y 2004 trabaja como técnica en Prevención en el Gabinete Regional de Salud Laboral, Drogodependencias y Medio Ambiente. En noviembre de 2004 es elegida, en el 6º Congreso de la Unión Regional de Castilla La Mancha, para formar parte de la Ejecutiva Regional. Desde entonces asume la responsabilidad de las secretarías de la Mujer y Juventud, respectivamente, de Comisiones Obreras de Castilla La Mancha.



cristina bermejo

Fotografía de Julián Rebollo.

Vive en Madrid, la ciudad en que nace hace 33 años. Licenciada en Ciencias de la Información (especialidad de Imagen y Sonido) y Máster en Producción Audiovisual trabaja en Telemadrid como editora de vídeo desde 2000.

Es afiliada desde 1997 y participa en las denuncias de manipulación del ente público madrileño. Éstas son algunas de sus preocupaciones en relación a la situación de

las mujeres: *“Es necesario que las mujeres alcancen puestos de responsabilidad no sólo en las empresas, sino también en las diferentes instituciones públicas y sindicatos, asunto que sólo se consolidará cuando la sociedad interiorice la necesidad de conciliar vida familiar y laboral y exista un plan de igualdad real”*.

Cristina Bermejo es la nueva secretaria de Juventud de la CS de CC.OO.



carmen bravo sueskun

Fotografía de Julián Rebollo.

Nace en Andosilla (Navarra) en 1953. Es auxiliar en función de técnico del Hospital Virgen del Camino de Pamplona desde 1969; licenciada en Geografía e Historia por la UNED; Experta en Investigación por la Universidad Pública de Navarra (UPNA); Doctoranda por la UPNA (*Participación de las mujeres en la sociedad navarra 1969-1989*) y profesora del Máster Políticas de Igualdad de Género en la UPNA desde 2002.

Fundadora de Comisiones Obreras en Navarra (participa también en el movimiento obrero y feminista durante la dictadura franquista) es elegida en 1971 enlace sindical. A partir de 1996, es responsable de las secretarías de Acción Sindical, Salud Laboral, Mujer y Sanidad en Navarra y forma parte del Consejo de la Mujer, Consejo Económico y Social y otros organismos públicos de la Comunidad Foral Navarra. En el 8º Congreso Confederal, celebra-

do en 2004, es nombrada secretaria confederal de la Mujer. Pertenece al Patronato de la Fundación 1º de Mayo y es consejera en el Consejo Económico y Social.

Carmen Bravo Sueskun continúa al frente de la Secretaría de la Mujer de la CS de CCOO.



Fotografía de Carlos Cabezas.

Nace en Badajoz en 1962. Es licenciada en Ciencias Económicas, Máster de Prevención de Riesgos Laborales y diplomada en Relaciones Laborales. Durante 25 años desarrolla su trabajo profesional en el Museo del Prado de Madrid.

Desde 1982 se implica en la Sección Sindical y el Comité de Empresa del Museo del Prado. Desde 2000, y hasta 2006, forma parte de la Comisión Ejecutiva de la Federación de Servicios y Administraciones Públicas (FSAP) de Comisiones Obreras, donde gestiona, entre otras cosas, el Plan de Formación Continua. Desde 2004 es miembro de la Comisión de Control del Plan de Pensiones de la Administración General del Estado y, desde 2006 de la Comisión de Garantías de la FSAP.

María Cardeñosa es la nueva secretaria de Finanzas de la CS de CCOO.



Fotografía de Álvaro Pulido.

Nace en Zarza de Granadilla y reside en Cáceres. Es maestra -espe-

cialista en audición y lenguaje.

Afiliada, desde 1984, en la Federación de Enseñanza de Extremadura, con responsabilidades en los sectores del Personal Laboral (hasta 1994) y de Acción Sindical de Pública no Universitaria. Desde 2000 es secretaria de Comunicación de Comisiones Obreras de Extremadura y, desde 2007, secretaria de Mujer y Comunicación. Su deseo de futuro para las trabajadoras pasa por: *“La revolución tecnológica y los cambios en la organización social que nuestra incorporación al ámbito público está produciendo son una oportunidad para entender y orientar otras formas de trabajar. Sin embargo, es necesario vivirlos y reconocernos en nuestra capacidad para construir un modelo social, un nuevo modelo de relaciones laborales realmente equitativo e igualitario”*.



Fotografía de Manoli Olmedo.

Nace en Almería, en 1950, aunque vive en Sevilla desde hace más de 30 años. Es maestra de profesión, especialista en Educación Especial y Rehabilitación del Lenguaje (logopedia).

Se afilia en los inicios de los años 80. Secretaria de Acción Sindical del Sindicato Provincial de Enseñanza de Sevilla y miembro de la Federación de Enseñanza de Andalucía desde 1990 hasta 1996. Miembro de la Ejecutiva de la Federación Estatal de Enseñanza desde 1996 hasta 2000. Secretaria de Organización y Finanzas de la Unión Provincial de Sevilla desde marzo de 1997 hasta noviembre de 2008. Es miembro de la Comisión Ejecutiva Confederal desde 2004. Para Carmen Chacón, uno de los objetivos para estos próxi-

mos cuatro años es: *“Incidir en el incremento afiliativo de las mujeres, haciendo ver la necesidad que tenemos de estar organizadas en un sindicato de clase, participando activamente en la construcción de las decisiones como mejor forma de la defensa de los intereses de las trabajadoras y trabajadores”*.

Carmen Chacón es la secretaria de Afiliación de la CS de CCOO.



Fotografía de Enrique Martínez.

Nace en Albacete en 1962. Es diplomada en Trabajo Social y empleada en el Ayuntamiento de Alcoi (Alicante) desde 1987. Es profesora asociada en la Universidad de Alicante (2003-2009).

Inicia su actividad sindical en 1989 en el Ayuntamiento de Alcoi. Es nombrada secretaria de Política Social en Comisiones Obreras del País Valencià en el 8º mandato. Miembro de la Comisión de Garantías-FSAP desde 2006, pertenece al Consejo Confederal Estatal desde 2007. Para Rosana Costa es importante reconocer la realidad de la desigualdad salarial y las diferentes manifestaciones de precariedad laboral que soportan a diario infinidad de mujeres: *“Además de la negociación colectiva, es un reto sindical visibilizar y abordar aquellos factores estructurales que generan en el mercado laboral, ámbitos de trabajo devaluado en origen, y dirigidos potencialmente a mujeres”*.

Rosana Costa es la nueva secretaria de Política Social de la CS de CCOO.

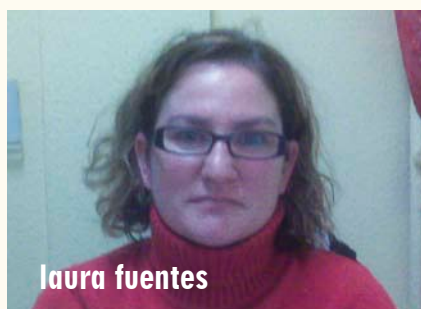


Fotografía de Manoli Olmedo.

Nace en Tendilla (Guadalajara), pero vive en Madrid desde los 14 años. Es Licenciada en Historia Contemporánea. En la actualidad trabaja como profesora de enseñanza secundaria en Madrid, dando clase de Derecho del Trabajo y Economía en los ciclos de Formación Profesional.

Comienza a trabajar en el metal a los 16 años y a militar en el sindicato en los años 70, siendo presidenta del comité de empresa de una multinacional del metal durante diez años. Forma parte de la coordinadora del metal en la clandestinidad y posteriormente de la primera ejecutiva de la Unión Sindical de Madrid Región de Comisiones Obreras, con la responsabilidad de empleo y expedientes de crisis. Es secretaria Confederal de Empleo desde 1984 hasta 1996 y, posteriormente (tras la crisis interna de 1996), miembro de la Comisión Ejecutiva Confederal como vocal y de la Junta de Personal de Enseñanza desde las últimas elecciones sindicales. Éste es su deseo para los próximos años: *“Que las mujeres sigan avanzando en responsabilidades y participación y que Comisiones Obreras sea capaz de hacer frente a los retos de la crisis defendiendo y ampliando los derechos de las trabajadoras en el mercado de trabajo”*.

Salce Elvira es la secretaria de Investigación, Desarrollo e Innovación de la CS de CC00.



Fotografía de Ángeles Rodríguez.

Nace en 1974, en Madrid, y reside en un pueblo del sur.

Entra a formar parte de Comisiones Obreras en 1994 y, como muchas mujeres, decidida a cambiar algunas de las injusticias que ve en su centro de trabajo, Alcampo Leganés. A lo largo de este tiempo, aborda con intensidad tareas sindicales muy dispares entre sí, como la responsabilidad estatal de la empresa de la que viene, compaginándola con la Secretaría de Juventud en la Federación Estatal de Comercio, Hostelería y Turismo de Comisiones Obreras y, los últimos años, desde el área de Organización y, más concretamente, en las elecciones sindicales. Para el futuro desea: *“Seguir haciendo una labor de apoyo, motivación y estimulación para otras compañeras. Hemos demostrado que podemos, ahora toca el queremos”*.



Fotografía de Blanca Mata.

Nace en Barakaldo en 1968, ciudad de Bizkaia en la que también reside. Es licenciada en Psicología (UPV-EHU), Máster en Protección Infantil y técnico superior en Prevención de Riesgos Laborales.

Entra a trabajar en Comisiones Obreras de Euskadi en 1990 y realiza tareas de extensión en el

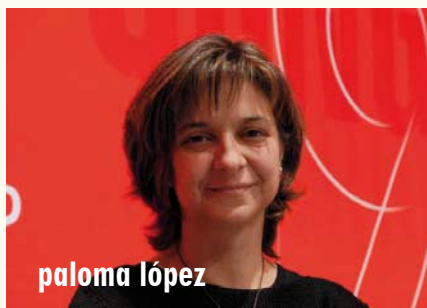
sector del metal. Pertenece a la Comisión Ejecutiva desde 1992, cuando accede a la Secretaría de la Mujer, labor que compagina durante dos años con tareas en la comarca de Barakaldo. Desde 2000 es la responsable de la Secretaría de Formación y Empleo y desde 2004, miembro del Consejo Confederal estatal. Tras el recién celebrado 9º Congreso de Euskadi es responsable de la Secretaría de Organización y Coordinación Federativa, Formación y Empleo, así como miembro de la Comisión Ejecutiva. Para ella es importante la participación de las mujeres en el mercado de trabajo: *“Debe consolidarse, ganando en participación en sectores como la industria (donde la calidad del empleo es mejor). Dentro del sindicato, hay que conseguir que la cuota de participación, necesaria hoy en día, deje de ser un debate y se convierta en realidad”*.



Fotografía de José Luis Romero.

Nace en 1968. Es licenciada en Derecho por la Universidad Autónoma de Madrid y realiza los cursos de práctica forense penal y práctica jurídica, ambos en la Escuela de Práctica Jurídica de la Universidad Complutense de Madrid. Trabaja en el Banco de Santander desde 1991.

En 1994 es elegida delegada y trabaja siempre en el área de la mujer. Actualmente es secretaria de la Mujer de la Federación Estatal de Servicios Financieros y Administrativos (COMFIA) de Comisiones Obreras.



paloma lópez

Fotografía de Carlos Cabezas.

Tiene 46 años y es profesora de EGB. Desde 1978 a 1982, trabaja en diferentes empresas informáticas, como Secoinsa, antigua empresa relacionada con el INI. De 1984 a 1998 trabaja como educadora en la Asociación Telefónica de Asistencia a Minusválidos.

Desde 1996 hasta 1998 compagina este trabajo con su cargo en Comisiones Obreras de Madrid. Es presidenta del Comité de Empresa de la Asociación Telefónica de Asistencia a Minusválidos (1986-1996); responsable de la Secretaría de Política Social e Inmigraciones en la Unión Sindical de Madrid Región (1996-2000); responsable de la Secretaría de Política Social e Inmigraciones en la Confederación Sindical de 2000 a 2002). Desde 2004 compagina la Secretaría de Participación y Desarrollo Organizativo de Comisiones Obreras de Madrid con una vocalía en la Comisión Ejecutiva Confederal.

Paloma López es la nueva secretaria de Empleo y Migraciones de la CS de CCOO.



rosa eva martínez

Fotografía de Víctor Otero.

Nace en 1957 en Burgos, ciudad en la que reside. Trabajadora en Confecciones Ory de Burgos.

Forma parte de Comisiones Obreras desde hace ya 26 años. Durante este tiempo es responsable de Acción Sindical de la Federación de Industrias Textil, Piel, Químicas y Afines (Fiteqa) en Burgos, concejala por IU en el Ayuntamiento de Burgos, secretaria regional de Comunicación de Comisiones Obreras de Castilla y León y presidenta del Comité de Empresa de Confecciones Ory en Burgos. Actualmente es secretaria regional de Afiliación de Comisiones Obreras de Castilla y León. Su deseo para con las trabajadoras es el siguiente: *“Me gustaría que los derechos conseguidos por medio de la ley de igualdad sean cada día más compartidos por los hombres, sobre todo en lo concerniente a la corresponsabilización del cuidado de menores y mayores, en las tareas domésticas... Y, sobre todo, que se desarrollen verdaderos planes de igualdad en las empresas”*.



monserrat mir

Fotografía de Julián Rebollo.

Nace en Girona, ciudad en la que vive, aunque reparte su vida entre Barcelona, Madrid y Bruselas. Es técnico en Comunicación y Relaciones Públicas por la Universidad de Barcelona. Además de francés e inglés tiene en su haber un curso de especialidad sobre Protocolo en las Administraciones Públicas.

Su empresa, durante muchos años, es Correos. Allí se vincula a Comisiones Obreras, primero en la Sección Sindical de Girona, de la que es secretaria general provincial durante varios años, compaginando esta responsabilidad con su trabajo en la Ejecutiva de Cataluña. Desde 2000, es responsable de Internacional de Correos y del Sector Postal, también trabaja en el

Comité de Diálogo Social Europeo en Bruselas y en la Internacional UNI Postal & Logística en Luxemburgo y Suiza. Forma parte de los órganos de dirección del Sector Postal de la Federación de Comunicación y Transporte. Para ella: *“Los retos para las mujeres en el mercado laboral dependen de las leyes e instrumentos que permitan mayor autonomía y facilidades para conciliar. El gran objetivo de esta organización debe ser la integración de las mujeres en los ámbitos de decisión sindicales y políticos”*.



luisa montes

Fotografía de Antonio R.

Nace en Kimri (Rusia) en 1952 (sus padres eran ‘niños de la guerra’), aunque desde 1964 reside en Barcelona. Es enfermera y asistente social y desde 1971 trabaja en el Hospital Clínico.

Se afilia en 1976, participa en las primeras elecciones sindicales en el comité de empresa (siendo de este organismo hasta 1993). Es secretaria general del sindicato comarcal del Barcelonés de sanidad y después, de 1993 a 2008, es secretaria general de la Federación de Sanidad de Comisiones Obreras de Cataluña. Representa al sindicato en: el Consejo de Administración del ICS, en el Consejo Rector de la Escuela de la Administración Pública, en el Consejo de Salud del Servicio Catalán de Salud y en el Consejo de la Profesión Enfermera. Espera que las políticas de igualdad: *“Permitan que las mujeres en nuestro país tengan empleo de calidad con salarios acordes al trabajo realizado, sin discriminación por el hecho de ser mujeres”*. En la actualidad es secretaria de Finanzas, Recursos y Servicios de la CONC.



Fotografía de Félix Ovejero.

Es maestra, licenciada en Historia. Afiliada desde 1976, participa en la constitución del sindicato de enseñanza de Cataluña, donde trabaja como profesora y sindicalista hasta 1986, momento en que se traslada a Madrid. Trabaja en el Colegio Público Jaime Vera de Torrejón de Ardoz y, en las elecciones sindicales de 1987 es elegida miembro de la Junta de Personal Docente de Madrid.

Desde 1989 a 2004 forma parte de la dirección de la Federación Estatal de Enseñanza: Secretaria de Renovación Pedagógica de 1989 a 1992, trabaja activamente por incluir el análisis de género en el sindicato e impulsa la creación de la Secretaría de la Mujer en la Federación Estatal, asumiendo dicha secretaría de 1992 a 1996. De 1996 a 2004 es elegida secretaria de Política Internacional de la Federación de Enseñanza y miembro del Comité Sindical Europeo de la Educación y de la Regional Europea de la Internacional de la Educación. Desde 2000, es miembro del Consejo y de la Comisión Ejecutiva Confederal. En el 8º Congreso Confederal, celebrado en 2004, es elegida secretaria de Cooperación Internacional; presidenta de la Fundación Paz y Solidaridad y miembro del Consejo Estatal de la Cooperación Internacional Española.

Tras el 9º Congreso Confederal, Marisol Pardo continúa como secretaria de Cooperación Internacional de la CS de CCOD.



Fotografía de Irene Viladrich.

Nace en 1955 en Linyola (Lleida), aunque vive habitualmente en Barcelona. Es licenciada en Derecho por la Universidad de Barcelona. Entra a trabajar en el sector de la banca en 1972.

Se afilia en 1976 y desempeña distintas responsabilidades, entre las más reseñables: secretaria de la Mujer de COMFIA de Catalunya y, más tarde de la Federación Estatal; secretaria general de la Sección Sindical de Comisiones Obreras de Catalunya del Banco Santander y secretaria general Estatal de Comisiones Obreras de la mencionada entidad. Es vocal de la Comisión Ejecutiva Confederal desde 2004. Para ella: *“Sólo será posible alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres en el mercado laboral, si, a la vez, las mujeres participamos en equidad en todos los ámbitos de la sociedad, especialmente en el político y en el económico”*.



Fotografía de Carlos Cabezas.

Nace en Madrid en 1978. Es técnico de Anatomía Patológica y Citología aunque las “facilidades” para la incorporación al mundo del trabajo le impidieron en ese momento ejercer su profesión.

Se vincula a Comisiones Obreras mientras compagina estudios con tra-

bajo. Delegada sindical en el centro de Carrefour en Las Rozas, en 2003 participa en la FECHOHT en la sección sindical estatal de su empresa. En el 8º Congreso Confederal asume la Secretaría Confederal de Juventud. En la actualidad es responsable del Área de Migraciones de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras. Dice: *“Me preocupa especialmente el abandono por parte de las administraciones públicas en referencia a la reinserción sociolaboral de personas en situación de exclusión social, y cree que el sindicato debería implicarse más en estos temas”*.



Fotografía de Palmira Maya.

Marina Tarrío nace en Madrid en 1966. Es trabajadora del sector de Limpieza de Edificios y Locales en la Fundación sanitaria Jiménez Díaz, hasta el año 2004 en el que internalizan el servicio.

Se afilia en 1997. Durante diez años forma parte del comité de empresa del hospital, en ocasiones como presidenta del mismo. Posteriormente es miembro de la Ejecutiva de la Federación Regional de Actividades Diversas de Madrid; adjunta a la Secretaría de Acción Sindical -hasta la celebración, en 2004, del 6º Congreso de la Federación Estatal de Actividades Diversas- donde sale elegida para la Ejecutiva Federal. Desde entonces, es secretaria de Comunicación y Mujer de la Federación Estatal de Actividades Diversas de Comisiones Obreras. Su deseo de futuro: *“Algunos sectores están eminentemente feminizados, en tanto otros están masculinizados, hay que intentar romper esa segregación ocupacional, haciendo comprender a las distintas patronales que mujeres y hombres tienen la suficiente cualificación para desempeñar cualquier trabajo”*.

T-incluye

El uso del lenguaje inclusivo para ambos géneros es el objetivo de la herramienta de trabajo *T-incluye*, fácil de usar y a disponibilidad de quien desee analizar los contenidos de su página *web*.

María Jesús Vilches

WEB *con género* es un proyecto -promovido por la Fundación Centro Tecnológico de la Información y la Comunicación (CTIC), apoyado y financiado por el Ministerio de Industria, Turismo y Comercio y el Plan Avanza- que responde a la convocatoria de ayudas 2007 para la realización de actuaciones que impulsan la igualdad de género en la sociedad de la información. Además, cuenta con la cofinanciación del Gobierno del Principado de Asturias y la colaboración del Instituto Asturiano de la Mujer.

Web con género articula diferentes estrategias con el fin de facilitar la extensión de un lenguaje no sexista en las páginas *web*, con una especial atención a las pertenecientes a: instituciones y organismos públicos (1), proyectos relacionados con la sociedad de la información (2) y medios de comunicación.


"Para cada uno de los términos, potencialmente sospechosos, se ofrecen alternativas".

La herramienta *T-incluye* (<http://tincluye.org/>) -creada por el equipo de desarrollo de la Fundación CTIC- es un analizador automático de páginas *web* basado en técnicas de Inteligencia Artificial. Pero no se trata de un corrector al uso. *T-incluye* extrae los textos contenidos en una *web* para su posterior análisis, con el fin de detectar potenciales casos de lenguaje sexista y ofrecer alternativas inclusivas para mujeres y hombres. *T-incluye* irá creciendo y mejorando ya que ha sido diseñada para "aprender" incorporando nuevos ejemplos correctos.

T-incluye consigue así, por un lado, ayudar a reconocer expresiones sexistas en el lenguaje escrito de las páginas *web* ya elaboradas proporcionando redacciones alternativas; y, por otro, constituirse como un instrumento de ayuda en la generación de contenidos, aportando soluciones alternativas al lenguaje exclusivo.

El funcionamiento de la herramienta *T-incluye* es muy sencillo. Básicamente se trata de introducir la URL que se quiere analizar en la casilla en blanco del analizador y haber *clic* sobre el botón "Analizar". Para cada uno de los términos, potencialmente sospechosos,

se ofrecen alternativas que se pueden visualizar situando el ratón sobre cada expresión mostrada. El proyecto está destinado a responsables de contenido de páginas *web*, para las personas que las diseñan y desarrollan, pertenecientes a organismos públicos, empresas y particulares. Una muy recomendable página.

Si desea contactar con este proyecto puede hacerlo a través de su dirección: info@tincluye.org. 

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

(1) La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres establece en el artículo 14, referido a las políticas públicas para la igualdad de los poderes públicos, que: "La implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas".

(2) El artículo 28.4, de Sociedad de la Información recoge: "En los proyectos del ámbito de las tecnologías de la información y la comunicación sufragados total o parcialmente con dinero público, se garantizará que su lenguaje y contenidos sean no sexistas".

T-incluye.org



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

Foro Social Mundial en Belem (Brasil)

El Foro Social Mundial 2009 se celebró del 27 de enero al 1 de febrero en Belem, Brasil. La delegación de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras estuvo compuesta por personas de las secretarías de Internacional, Migraciones y Mujer.

Belén Morales

UNA PARTE importante de la sociedad civil se reunió en la Amazonía Brasileña, alentada por el compromiso con los objetivos del Foro Social Mundial 2009. Estos objetivos se concretan en: primero, por la construcción de un mundo de paz, justicia, ética y respeto por las diversas espiritualidades, libre de armas, especialmente las nucleares. Segundo, por la liberación del mundo del dominio de las multinacionales, del capital financiero, de la dominación imperialista y de sistemas desiguales de comercio. Tercero, por el acceso universal y sustentable a los bienes comunes de la humanidad y de la naturaleza, por la reservación de nuestro planeta y sus recursos, especialmente del agua y de los bosques. Cuarto, por la democratización del conocimiento y de la información, y por la creación de un sistema

compartido de conocimiento con el desmantelamiento de los Derechos de Propiedad Intelectual. Quinto, por la dignidad, diversidad, garantía de la igualdad de género y raza, y eliminación de todas las formas de discriminación y castas (discriminación basada en la descendencia). Sexto, por la garantía (a lo largo de la vida de todas las personas) de los derechos económicos, sociales, humanos, culturales y ambientales, especialmente los derechos a la alimentación, salud, educación, vivienda, empleo y trabajo digno. Séptimo, por la construcción de una orden mundial basada en la soberanía, en la autodeterminación y en los derechos de los pueblos. Octavo, por la cons-

trucción de una economía centrada en los pueblos y en la sustentabilidad. Noveno, por la construcción y ampliación de estructuras políticas realmente democráticas e instituciones con la participación de la población en las decisiones y control de los asuntos y recursos públicos.

Dentro de las actividades relacionadas con el quinto objetivo e invita-

da por la Central Única de los Trabajadores (CUT) de Brasil, la Secretaría Confederada de la Mujer de Comisiones Obreras participó en la mesa *Género, trabajo y movimientos sindicales*. En ella se expusieron las políticas de género en Comisiones Obreras y se comentó, con las personas asistentes, los diferentes planes y programas que desde el ámbito sindical se ponen en marcha para conseguir la igualdad real entre mujeres y hombres. El día 30 de enero, cuando se celebró esta actividad, hacía en Belem un calor considerable, propio de esas latitudes. De allí surgió la idea evocadora de viejas canciones, sentir-



En el sector ferroviario

I Conferencia Internacional de la Mujer de la Sección Ferroviaria de la Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF) en Curitiba (Brasil) en diciembre de 2008.

Gema Perujo

LA I CONFERENCIA Internacional de la Mujer en el sector ferroviario, celebrada en Curitiba (Brasil), tenía como objetivo realizar un intercambio de experiencias entre todos los países participantes para poder visualizar la

situación de las mujeres dentro del ferrocarril. Asistieron participantes desde Alemania, Bélgica, Bulgaria, Botswana, Burkina Faso, Canadá, Croacia, Dinamarca, Inglaterra, Hungría, India, Indonesia, Japón, Kenia, Mongolia, Rusia, Sudáfrica, Suiza, Uganda, Zimbawe y España.

Los objetivos fueron saber qué puestos ocupan mayoritariamente las mujeres, en cuáles están subrepresentadas, a qué tipo de discriminaciones o desigualdades se tienen que enfrentar y cuáles son las medidas contra la violencia de género y acoso sexual en el ámbito laboral de los diferentes países. Los problemas -a pesar de las diferencias económicas, políticas y sociales entre países- eran comunes, pues la remuneración salarial, la promoción, los puestos de responsabilidad, la formación, la protección a la maternidad, las evaluaciones de riesgos específicas de género, la externalización de los servicios son materias a superar en el sector fe-

se en una escuela de calor, una escuela de calor climatológico y humano. También llovía. Llovía mucho y era fácil recordar la canción de Pablo Guerrero (“Tiene que llover a cántaros”). Aguas de lluvia que arrastren todas las injusticias y todas las desigualdades que dificultan que un mundo mejor sea posible.

Por principios

En el FSM participan todo tipo de organizaciones, movimientos sociales y entidades de la sociedad civil que se declaren de acuerdo con la Carta de Principios y todos aquellos ciudadanos y ciudadanas que deseen tomar parte en los debates o asistir a los talleres. Entidades gubernamentales y partidos políticos pueden participar como observadores. El FSM tiene la propuesta de construcción

“Invitada por la Central Única de los Trabajadores (CUT) de Brasil, la Secretaría Confederal de la Mujer de Comisiones Obreras participó en la mesa Género, trabajo y movimientos sindicales”.

de otro mundo sin el uso de la violencia, por esto, no se permite la participación de organizaciones armadas.

La definición del FSM se encuentra en la Carta de Principios, su principal documento: “El FSM es un espacio de debate democrático de ideas, que profundiza en la reflexión, formula propuestas, intercambia

experiencias y articula a movimientos sociales, redes, ong’s y otras organizaciones de la sociedad civil que se oponen al neoliberalismo y al dominio del mundo por el capital y por cualquier forma de imperialismo. Después del primer encuentro, realizado en 2001, se configuró como un proceso mundial permanente de búsqueda y construcción de alternativas a las políticas neoliberales”.

De la Carta de Principios se pueden entresacar ideas que nos acercan a la esencia del FSM, ese lugar de encuentro, reunión y avance. El FSM, según la Carta de Principios del mismo, es: “Un espacio abierto de encuentro, plural y diversificado, no convencional, no gubernamental y no partidario”. Sobre sus propuestas, dice: “Se contraponen a un proceso de globalización comandado por las

grandes corporaciones multinacionales y por los gobiernos e instituciones internacionales al servicio de sus intereses, con la complicidad de gobiernos nacionales”. Las personas participantes no deben tomar decisiones, por voto o aclamación, en cuanto conjunto de participantes del Foro:



“También está asegurada, a las entidades o conjuntos de entidades que participen de los encuentros del Foro, la libertad de deliberar... sobre declaraciones y acciones que decidan desarrollar”.

El FSM será siempre un espacio abierto al pluralismo y a la diversidad: “Ofrece condiciones para que todos los que quieran promover sus actividades puedan hacerlo, bajo cualquier nombre (talleres, seminarios, encuentros, foros, etc.)”. El FSM se caracteriza también por la pluralidad y por la diversidad, teniendo un carácter no confesional, no gubernamental y no partidario.

Esta edición 2009 ha supuesto una clara visibilización del movimiento sindical que dispuso de un espacio propio, donde fueron desgranándose los temas que afectan al mundo laboral y a la conquista y consolidación de los derechos de trabajadores y trabajadoras, alertas para que no se produzcan involuciones con el pretexto de paliar una triple crisis mundial, económica, energética y alimentaria de la que la clase trabajadora en nada es culpable. **T**

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

roviario mundial, siempre teniendo en cuenta el desarrollo del país. Algunas sindicalistas africanas, por ejemplo, explicaron que aún se tienen que enfrentar a violaciones en sus puestos de trabajo y a posibles despidos si denuncian la situación. Algo, cuánto menos, indignante.

En el transcurso de la conferencia se adoptaron medidas para conseguir la igualdad y luchar contra la violencia en el sector. Estas medidas se basan en realizar estudios estadísticos para: implantar políticas innovadoras; apostar por el empoderamiento femenino; educar sin estereotipos ni papeles preasignados; evaluar los puestos de trabajo desde una perspectiva de género; incluir e exigir al sindicato que haya siempre mujeres en las mesas de negociación; utilizar mecanismos que agilicen y clarifiquen los casos de acoso sexual y violencia; y, por último, realizar campañas informativas y de sensibilización.



Asimismo, se aprobó realizar el día 29 de abril de 2009 la *Jornada de Acción Internacional contra la Violencia en el Transporte Público*. El Estado español, a pesar de las situaciones de desigualdad, se encuentra en una posición avanzada respecto al resto de los países. Un aliciente más para seguir trabajando. **T**

Gema Perujo (gperujo-fe@fct.cco.es) es secretaria de la Mujer del Sector Estatal Ferroviario de la Federación de Comunicación y Transporte de Comisiones Obreras.

Planes de igualdad en la negociación colectiva

Los planes de igualdad entre mujeres y hombres en la negociación colectiva es el nombre de la investigación realizada desde la Fundación 1º de Mayo, con el apoyo del Instituto de la Mujer y en colaboración con las secretarías confederales de la Mujer y Acción Sindical y Políticas Sociales de Comisiones Obreras.

Sara Añino

LA LEY de igualdad ha puesto de manifiesto que, a pesar de los esfuerzos realizados y de los logros alcanzados en el reconocimiento de derechos y la igualdad de oportunidades jurídica, las desigualdades socioeconómicas entre mujeres y hombres persisten, así como la violencia y la discriminación que se ejerce contra éstas. Con el objetivo de lograr la igualdad de oportunidades real y efectiva, se han establecido una serie de medidas y propuestas que abarcan diferentes ámbitos: laboral, educativo, sanitario, medios de comunicación, etc.

En el ámbito laboral, uno de los medios que prescribe esta ley es el establecimiento de medidas de igualdad en las empresas, que en algunos casos deberán concretarse en planes de igualdad. De esta forma, la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Hombres y Mujeres (LOI) de 2007 refuerza algunas prácticas que ya venían desarrollándose en la negociación colectiva, como señala la investigación, elaborada por Sara Añino, Jorge Aragón y Fernando Rocha, *Los planes de igualdad entre mujeres y hombres en la negociación colectiva*.

El citado estudio muestra cómo, aunque antes de la LOI algunos con-

venios hacían referencia a planes de igualdad y determinadas empresas habían solicitado el apoyo del Programa Óptima, desde la entrada en vigor de esta ley hasta el 31 de julio de 2008, se quintuplican dichas referencias, con distintos grados de desarrollo. Asimismo, en diciembre de 2008, se habían contabilizado cerca de 90 planes de igualdad en proceso de negociación, así como 15 negociados (1).

Si bien la ley de igualdad no prescribe el establecimiento de comisiones de igualdad de oportunidades en el ámbito de la negociación colectiva, a partir de su implantación ha proliferado este tipo de estructuras, que ya venían desarrollándose desde los años 80. Además, éstas han ampliado sus funciones.

Los planes de igualdad -que antes de la LOI podían implantarse de manera voluntaria y unilateral por parte de las empresas- se convierten en una obligación a partir de su entrada en vigor para aquellas que disponen de

“Si se asigna la competencia del diagnóstico exclusivamente a la empresa, esto podrá dar lugar a que el plan de igualdad omita situaciones de discriminación patentes”.

convenio propio y una plantilla superior a 250 personas, así como en las que se acogen a un convenio supraempresarial que establece dicha obligación para su caso. En estos supuestos, la empresa debe negociar el plan

de igualdad con la representación legal de las personas trabajadoras.

Asimismo, las empresas que hayan sido sancionadas -cuando la autoridad laboral haya acordado la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de un plan de igualdad- tienen la obligación de consultar previamente a la representación del personal o de negociarlo con ésta. Para fomentar la aplicación voluntaria de planes de igualdad para el resto de las empresas, la LOI menciona también el apoyo técnico de las Administraciones Públicas.

Aunque las referencias a planes de igualdad en convenios colectivos se han multiplicado desde la entrada en vigor de la ley, sólo en el ámbito sectorial estatal-interprovincial más de la mitad de los convenios incorporan este tipo de cláusulas, así como otras genéricas relativas a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. En el resto de los ámbitos de negociación, a excepción del de grupo de empresa, las referencias a planes de igualdad se incluyen en menos de una cuarta parte de los convenios analizados.

Entre las mejores prácticas que se han detectado, conviene mencionar la extensión de la obligación de realizar un plan de igualdad a empresas a partir de 50, 100 ó 150 personas en convenios sectoriales y, en

diferentes ámbitos, el establecimiento de plazos y recursos para la realización del plan; la concreción de mecanismos para garantizar la participación de las mujeres y la inclusión de conceptos-clave.

El diagnóstico, clave

Uno de los grandes aciertos de la ley de igualdad es prescribir la realización de un diagnóstico a partir del cual se han de elaborar los objetivos y medidas que van a conformar el plan. De esta manera, se intenta que no quede en una mera declaración de intenciones, sino que responda a las desigualdades, discriminaciones y necesidades reales y concretas que se detecten en el seno de cada empresa. Sin embargo, la ley no señala los aspectos en los que deberá indagar, aunque sí indica en su artículo 46: “Los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la

“Respecto a los planes de igualdad negociados y analizados, se observa una mayor atención a la materia de conciliación de la vida laboral, personal y familiar que a otras”.

conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

En los convenios colectivos con referencias a planes de igualdad suscritos después de la LOI, menos de la mitad desarrolla lo relativo al diagnóstico. Por tanto, son pocos, aunque muy significativos, los que hacen alusión a todas o casi todas las materias señaladas. Debido a que el diagnóstico constituye la base sobre la que se elaborará el resto del plan, resulta fundamental que los convenios, tanto dentro del ámbito sectorial como empresarial, establezcan como criterio o bien la elaboración conjunta del diagnóstico entre representación del personal y la dirección, o bien la negociación del mismo, pudiendo aportar diferentes informes las organizaciones que participan en el proceso. Por el contrario, si se asigna la competencia del diagnóstico exclusivamente a la empresa, esto podrá dar lugar a que el plan de igualdad omi-



Dados al juego, de la artista santanderina Sara Huete, incluida dentro de su exposición *Hay un placer en los bosques sin sendero*.

ta situaciones de discriminación patentes, aunque la representación de las personas trabajadoras las haya puesto de manifiesto.

En los convenios analizados, mientras que dentro del ámbito sectorial es mayor el número de referen-

cias detalladas al diagnóstico, hay más convenios de empresa y de grupo de empresa que atribuyen a la representación del personal la realización del mismo (y no sólo a la empresa). Lo deseable es conjugar la participación de la representación de las personas trabajadoras en todo el proceso, desde el diagnóstico, con la indagación en todas las materias propuestas por la LOI.

Respecto a los planes de igualdad negociados y analizados (2), se observa una mayor atención a la materia de conciliación de la vida laboral, personal y familiar que a otras. Por el contrario, la materia que menos se ha abordado es la de retribuciones, para la cual sólo uno de los planes de igualdad analizados (el de Mutualia) establece medidas adecuadas orientadas a corregir la discriminación salarial.

Todos los planes analizados abordan el resto de las materias enunciadas en el artículo 46 de la LOI y se comprometen, además, a impartir

formación en igualdad de oportunidades a toda la plantilla, así como a personas directivas y con responsabilidad en gestión de equipos. Algunos de ellos establecen también medidas que amplían los derechos legales de las trabajadoras víctimas de violencia contra las mujeres. Asimismo, salvo una excepción, todos señalan mecanismos de seguimiento y evaluación, si bien la elaboración de indicadores de calidad continúa siendo una cuenta pendiente.

La ley de igualdad, en sus primeros pasos, ha dado lugar al refuerzo de determinadas prácticas y la generación de innovaciones significativas. Cabría aprender de los avances logrados, hacerlos extensibles a otros convenios y situaciones (con las adaptaciones pertinentes en cada caso) y continuar avanzando en este sentido, para potenciar la igualdad de oportunidades a través de la negociación colectiva. ¹

Sara Añino (saharaav2@gmail.com) es socióloga y formadora en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

(1) Respecto al número de planes de igualdad negociados, debido a que no existe ningún registro legal de los mismos, es probable que en la citada fecha se hayan negociado más de los que se ha podido disponer.

(2) Para la realización del estudio, se han analizado 10 planes de igualdad.

Asignatura pendiente

La ley de atención a la dependencia no se ha puesto en marcha en la Comunidad de Madrid, es una de las asignaturas pendiente del Gobierno autónomo.

Pilar Morales

LA COMUNIDAD de Madrid ocupa los últimos puestos de todo el Estado español con respecto a la aplicación de la ley de atención a la dependencia. En la práctica la situación está paralizada y la ciudadanía afectada lo vive con desconcierto. En el primer año de entrada en vigor de la ley, según los propios datos de la Comunidad, las personas susceptibles de derecho podrían alcanzar las 50.000 en cuanto a grandes dependientes, sin embargo sólo 10.000 personas han solicitado su derecho y aún están pendientes de valoración el 60% de las mismas. En muchas comunidades autónomas se han puesto en marcha espacios de concertación con los agentes económicos y sociales, con creación de comités consultivos para la elaboración de protocolos de valoración y establecer colaboraciones con profesionales, pero en Madrid se utiliza como arma arrojadiza contra el Gobierno central, convirtiendo la aplicación de un derecho en un motivo de confrontación política. Todo ello, a pesar del amplio consenso que alcanzó la ley en su trámite parlamentario (1).

El sistema de atención a la dependencia está encuadrado en el sistema de Servicios Sociales, con carácter eminentemente público, pero en este caso se aporta un derecho de carácter objetivo y, por tanto, susceptible de ser reclamado por la ciudadanía. En Madrid la población envejece con una

tendencia rápida. Las personas mayores representan el 15% de la población (870.077), de las cuales el 60% son mujeres, de las que 154.000 tienen más de 80 años de edad. Si tenemos en cuenta que la pensión media contributiva es de 970€ para los hombres y de 552€ para las mujeres, podemos deducir fácilmente que éstas, en el momento de su vida en que más recursos necesitan, están más desprotegidas, y además se ratifica una discriminación directa en la percepción de las pensiones. De las plazas residenciales para gran dependencia en la Comunidad de Madrid, 20.689 son públicas, pero no llegan a cubrir el 9% de las personas mayores de 80 años. El cuidado de estas personas mayores, dependientes y con discapacidad, recae sobre las mujeres, las esposas en el caso de varones con discapacidad y de las hijas en el caso de los mayores.

Comisiones Obreras de Madrid reivindica la aplicación de una ley necesaria, sobre todo para las mujeres, como atención a un derecho de la población, y fundamentalmente de las mujeres. El dialogo social, fundamental para las organizaciones sindicales y la mejora de las

“La pensión media contributiva es de 970€ para los hombres y de 552€ para las mujeres, podemos deducir fácilmente que éstas, en el momento de su vida en que más recursos necesitan, están más desprotegidas”.

condiciones de vida de la clase trabajadora, también debe contemplar



Retrato de Marie S, del pintor expresionista alemán Max Beckmann.

a aquellas personas que no pueden valerse por sí solas, pero no como un favor a quienes les cuidan, sino como un derecho objetivo por el hecho de ciudadanía. Las personas con discapacidad no son un lastre social, tienen mucho que aportar y en el caso de las personas mayores, mujeres básicamente, han aportado a la sociedad su “doble jornada”, su “cuidado” y el soportar una invisibilidad y una imposibilidad de acceder al mercado laboral cuando estaban en edad de hacerlo. Todas estas

mujeres merecen que se les atienda debidamente y las personas que las

vienen cuidando en la actualidad tienen derecho a que el Estado cubra estas necesidades para que ellas no tengan que volver a salir del mercado laboral para cuidar a sus mayores. La atención a la dependencia es un derecho irrenunciable,

es un acto de justicia social y una deuda histórica con las mujeres, también en la Comunidad de Madrid, por más cerrazón que demuestre su Gobierno. ⁽¹⁾

Pilar Morales (pmorales@usmr.ccoo.es) es se-

cretaria de la Mujer y de Políticas Sociales de Comisiones Obreras de Madrid.

(1) Artículo elaborado por Pilar Morales, a partir de las informaciones recibidas a través de la Secretaría de Política Social de Comisiones Obreras de Madrid.

Trabajadora

Revista editada por la Secretaría Confederal de la Mujer de Comisiones Obreras



Si desea recibir gratuitamente la revista por correo electrónico, envíe su dirección a: trabajadora@ccoo.es (es formato pdf y ocupa alrededor de 2 MB).

Puede consultar todos los números en la siguiente dirección: www.ccoo.es/mujeres


"tú decides"
clínica
dator

1ª clínica acreditada para

aborto legal

Hasta las 22 semanas

- * Anestesia local y general
- * Pruebas de paternidad
- * Métodos anticonceptivos
- * Consulta de Ginecología
- * Consulta de Alergia
- * Consulta de C. Plástica
- * Ligadura y Vasectomía

Incluido fines de semana



91 571 27 00

c/ Hermano Garate,4

Urgencias 24 horas

www.clinicadator.com

Libro / Herederas

Hijas de la igualdad. Herederas de injusticias, de Elena Simón. Madrid, 2008: Narcea S. A. de Ediciones. Colección Mujeres.



Nuria Rico

SÓLO el título de este libro (*Hijas de la igualdad. Herederas de injusticias*) ya debería llevar a la reflexión, no sólo de las mujeres que nacieron en la época a la que hace referencia (los 70 y 80), sino de aquellas que bajo años difíciles han tenido la oportunidad de ver y de ser parte activa del cambio. Mirar atrás para poder mirar al futuro es necesario e imprescindible para seguir avanzando en derechos sin tener que aplicar la igualdad en su concepto más formal.

Como dice la autora, María Elena Simón (experta en temas de género y coeducación), tanto hombres como mujeres ven las desigualdades cuando se asoman a verlas. Es en ese momento cuando se dan cuenta de que las desigualdades de género no son naturales, aunque esta generación se haya educado aparentemente con un estilo aperturista y rompedor de antiguas costumbres. Derribar la barrera separativista de los prejuicios y las falsas creencias sobre que mujeres y hombres tienen cualidades innatas, ayudarán a que la igualdad sea efectiva y no sólo sea un reclamo por parte de las mujeres.

El discurso sobre la igualdad ha andado bastante camino y tiene bastantes éxitos, pero no así las prácticas de igualdad, que son deficitarias por doquier. La autora alerta y describe cómo en la vida coexisten muchas formas de desigualdad disimuladas bajo espejismos de igualdad. Desigualdades que se mueven entre los límites de un suelo pegajoso y un techo de cristal, invisibles ambos tras el velo de un sexismo sutil de cargas familiares y disponibilidad amorosa para las mujeres, que hipotecan sus tiempos y espacios, y de obstáculos y prejuicios sobre su propia valía, que entorpecen el desarrollo de sus carreras profesionales y laborales. El libro termina con una proposición de la autora: “Imaginar que estamos finalizando el siglo XXI y en un trabajo de investigación tuviéramos que hacer preguntas para saber si las mujeres son realmente dueñas de sus vidas. ¿Tenéis una parte equivalente a los hombres en los trabajos, recursos, dineros y responsabilidades? ¿Tenéis influencia suficiente y poder efectivo de decisión? ¿Os habéis librado de la violencia de género en la familia, en el ámbito laboral, por la calle, en las relaciones amorosas y sexuales?”. Preguntas que podrían servir para un trabajo de investigación en el futuro y que deberían llevar a la reflexión.

Nuria Rico (nríco@ccoo.es) es responsable del Área de Migraciones de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras.

Libro / ¿Amor imposible?

Mujeres y hombres. ¿Un amor imposible?, de Manuel Castells y Marina Subirats. Madrid, 2007: Alianza Editorial.



Carmen Bravo Sueskun

LOS AUTORES de este libro son destacados académicos de la sociología con diferentes trayectorias personales, la del uno casi totalmente académica, la de la otra ha sido alguna cosa más: académica, feminista y política; son, sin embargo, viejos conocidos. La primera parte aporta datos y análisis escritos de manera independiente sobre el modelo social patriarcal, la condición femenina y masculina, bajo el epígrafe de *Ser mujer, ser hombre* y los cambios que se están produciendo en ese modelo con una excelente interpretación y exposición. Manuel Castells escribe sobre *Ser mujer* y Marina Subirats sobre *Ser hombre*. Cada cual analiza, interpreta y aporta su opinión y crítica del modelo (de la persistencia del patriarcado, del gran sacrificio de las mujeres en la búsqueda de su liberación, la frustración que esta lucha produjo en algunas). También se menciona la persistencia de los patrones masculinos en el empleo; el surgimiento público de la violencia contra las mujeres (“Precisamente porque ya no dominan la vida de las mujeres y por eso recurren a la muerte”); el gran cambio en los patrones de las relaciones sexuales donde las mujeres, según el autor, se han liberado de la domesticación para pasar a tomar sus propias decisiones.

En *Ser hombre*, Marina Subirats realiza un exquisito análisis sobre los rasgos más determinantes necesarios para “ser hombre”: marcar bien la distancia personal y afectiva con las mujeres; ser agresivo y rechazar cualquier tipo de abnegación y controlar las emociones; cauterizar la empatía con las mujeres. Pudiera parecer por esta presentación de *Ser hombre* que la autora haga estas afirmaciones desde la ideología, sin embargo la lectura de esta parte está articulada en torno a sosegadas reflexiones de la académica en torno a conceptos como *hombría, honor o riesgo* e incorpora también análisis y datos para comprender mejor cómo han ido evolucionando estos determinantes de la masculinidad hacia otros roles para lograr la misma afirmación de “ser tío”; como son la aparición de los deportes de riesgo, la velocidad, la competición en todos los órdenes de la vida, el dominio del mundo y parecidos. Acaba el capítulo concluyendo: “El dominio masculino sigue en España, pero presenta grietas importantes”. El libro finaliza con un diálogo entre ambos autores desde su experiencia vital, un final poco habitual en el ensayo (aunque seguramente tendrá seguidores) y todo un acierto por el buen sabor de boca que deja.

Carmen Bravo Sueskun (mujeres@ccoo.es) es secretaria confederal de la Mujer de Comisiones Obreras.

Cortometraje / **Las constituyentes**

Las constituyentes, cortometraje documental, escrito y dirigido por Aurea Martínez. Olivavá Producciones (Cádiz). Accesible en internet a través de you tube. Duración: 12 minutos.



La directora Aurea Martínez.

Eva Antón

LA CONSTITUCIÓN Española de 1978 fijó la igualdad legal y el principio de no discriminación por razón de sexo. Treinta años después, y gracias al documental *Las constituyentes*, podemos conocer mejor la presencia y la participación de las políticas españolas en las Cortes Constituyentes que culminaron con la Constitución Española de 1978. El corto, dirigido por Aurea Martínez, permite conocer sus nombres, ver sus rostros, escuchar sus experiencias y reconocer los logros de estas pocas políticas (21 diputadas, al lado de 329 diputados, y 6 senadoras, junto a 241 senadores), a las que un lenguaje masculinizante, los medios de comunicación y los mecanismos de transmisión de la historia “oficial” han contribuido a invisibilizar.

Las constituyentes nos acerca a un pasado próximo, en el que tanto en lo formal (las leyes) como en lo social (los hechos, las costumbres), las mujeres se encontraban en inferioridad de condiciones que sus compañeros. Las protagonistas del corto (Juana Arce, Dolors Calvet, María Izquierdo, María Belén Landaburu, Amalia Miranzo, Mercedes Moll, Elena Moreno, María Teresa Revilla y Ana María Ruíz-Tagle) relatan sus vivencias cotidianas de discriminación durante el epílogo de una dictadura que redujo a las mujeres a la minoría de edad. En algunos casos eran abogadas en ejercicio que absurdamente necesitaban el permiso de su marido para formalizar cualquier documento jurídico. El permiso marital se hacía extensible a cuestiones tan básicas como abrir una cuenta corriente, sacarse el carné de conducir o el pasaporte, etc. Otras nos cuentan que no podían aspirar a realizar unas oposiciones para juezas, notarias o diplomáticas. Como ejemplo, las palabras de Dolors Calvet: “*Cuando llegamos al Congreso parecía que allí nunca hubiera habido mujeres, sino que aquello era una organización de hombres para hombres...*”. También nos señalan experiencias comunes: cómo salieron elegidas sorpresivamente, al no ir en principio en las listas en posiciones aseguradas; cómo eran conscientes de que tenían que trabajar “dos veces bien”, el miedo a ser ridiculizadas... **1**

Eva Antón (eanton@cco.es) es filóloga y forma parte del equipo de trabajo de la Secretaría Confederal de la Mujer de Comisiones Obreras.

Literatura / **Princesas por coraje**

Princesas. Dirección artística: Cristina D. Silveira. Dramaturgia: Cristina D. Silveira e Itziar Pascual. Compañía Karlik Danza Teatro. Intérpretes: Elena Sánchez, Cristina Pérez, Marina Rubio, Andrea Isasi y Roberto Calle.



Fotografía de David Pérez.

Itziar Pascual

“A VECES la vida te sorprende con regalos. A veces vuelves a ser una niña que estrena zapatos. A veces te sientes una persona afortunada y feliz”, ésta ha sido, a grandes rasgos, mi experiencia en el proceso de creación de *Princesas*, el espectáculo de la compañía extremeña Karlik Danza Teatro (www.karlikdanza.com). Cristina D. Silveira, coreógrafa y creadora, había tenido una importante experiencia con el estreno de *Niña Frida*, un espectáculo para niños y niñas que recrea la vida de la pintora mexicana. Cristina D. Silveira quería volver a ese público y quería hacerlo acompañada del álbum ilustrado: *Princesas olvidadas o desconocidas*, de Philippe Lechermeier y Rébecca Dautremer (Editorial Edelvives). Una suerte de antología de esas princesas singulares, audaces y sorprendentes que han ido decayendo de la memoria ancestral. El desafío no era pequeño: ¿cómo dar fuerza dramática y desarrollo a una secesión de lienzos inspiradores, pero que carecen de nexos o de evolución?

Cristina D. Silveira quería, desde el primer momento, homenajear también a esas amigas de la infancia que forman parte de nuestra identidad. Ellas nos han acompañado, nos han visto crecer, dudar, avanzar, retroceder... Y han seguido ahí. Por eso *Princesas* es también un homenaje a la amistad, y en especial a la amistad entre mujeres. Porque las niñas que un día jugaban en el patio y se reinventaban el mundo hoy son adultas, se ven de tarde en tarde, cenan, se encuentran y viven vidas muy diferentes...

Princesas es un espectáculo para público familiar: niños y niñas de hasta ocho años, con sus padres y madres. Es una historia con pocas palabras, algunas canciones, bastante poesía y muchas imágenes. El cuerpo, el gesto, la expresión y el movimiento, sirven para conducir la acción y para incorporarnos en este viaje de princesas, en el que cada personaje deberá elegir, actuar y arriesgarse. Porque no se es princesa por linaje; se es princesa por coraje. **1**

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

Próximas actuaciones: 1 de marzo 2009 (Móstoles, Madrid); 3 de marzo (Gijón, Asturias); 8 de marzo (San Martín de la Vega, Madrid); 15 de marzo (Almendralejo, Badajoz); 4 de abril (Jaraíz de la Vera, Cáceres); 26 de abril (Pinto, Madrid).

La hormonación masiva

La terapia hormonal sustitutiva viene acompañada en ocasiones de publicidad que sólo informa de sus ventajas pero no sobre sus posibles efectos secundarios.

Carme Catalán

LA XARXA de Dones per la Salut (1) envió una nota, en junio de 2008, a la Agencia Española del Medicamento para denunciar el comunicado de la Asociación Española para el Estudio de la Menopausia (AEEM) y la Sociedad Española de Ginecología (SEGO) sobre terapia hormonal por información sesgada y, por tanto, errónea. Estas organizaciones llegan a contradecir a la Subdirección General de Medicamentos de Uso Humano de la Agencia Española de Medicamentos y Productos Sanitarios, que hace una clara recomendación de restricción del tratamiento.

No se dispone de datos que apoyen un efecto beneficioso de la terapia hormonal sustitutiva sobre enfermedades cardiovasculares, como defiende la SEGO, habiéndose observado por el contrario un incremento del riesgo de infarto agudo de miocardio, tromboembolismo venoso, infarto cerebral isquémico. Por otro lado, los estudios disponibles aportan suficiente evidencia sobre el incremento del riesgo de cáncer de mama y, también de cáncer de endometrio (estrógenos solo); este incremento de riesgo depende de la duración de tratamiento. En cuanto al efecto sobre la osteoporosis, contrariamente a lo que defiende la AEEM- SEGO, el balance beneficio/riesgo se considera desfavorable para la prevención de osteoporosis como tratamiento de primera línea a largo plazo. Posteriormente a esta nota la Agencia Española del Medicamento ha vuelto a recordar sus recomendaciones.



Ilustración de la norteamericana Esther Watson.

Pero la utilización del cuerpo de las mujeres por la industria farmacéutica empieza mucho antes, a través de la contracepción hormonal, que se lanzó al mercado sin haber estudiado suficientemente bien los efectos secundarios. Así lo que en un momento se consideró una revolución en la fertilidad de las mujeres no fue tal, puesto que la revolución demográfica había empezado mucho antes y las mujeres habían utilizado otros métodos para controlar su fertilidad.

En estos momentos se lanza al mercado la noticia de que se comercializará una píldora contraceptiva permanente, que inhibirá la regla y evitará las molestias que ésta comporta y que supuestamente impiden a las mujeres seguir con el ritmo de vida que la sociedad moderna requiere.

Pero uno de los problemas más graves es que la contracepción hormonal no protege contra las enfer-

medades de transmisión sexual, por lo tanto apostar sólo por esta contracepción y no por el preservativo, sobre todo en las jóvenes, es seguir sin optar seriamente por disminuir o eliminar dichas enfermedades.

En junio de 2005, la Agencia Internacional para la Investigación del Cáncer de la Organización Mundial de la Salud clasificó los anticonceptivos orales, junto con la terapia hormonal sustitutiva, como cancerígenos del grupo I. En mayo de 2007, la Food and Drug Administrations aprobó esta píldora para la prevención de embarazos. Los ciclos menstruales quedan suspendidos, pero se pueden presentar sangrados no esperados. La misma agencia advierte que los riesgos de utilizar esta píldora son similares a los de otros anticonceptivos hormonales y que la eliminación de la regla puede hacer difícil el reconocimiento del embarazo. No obstante, pueden existir indicaciones terapéuticas para mujeres que tengan endometriosis y que les sea necesario eliminar la menstruación durante largos períodos de tiempo.

El Consejo Nacional de Mujeres de Cataluña, organismo consultor del Institut Català de les Dones, aprobó un manifiesto pidiendo más investigación sobre los efectos de los contraceptivos más recientes a largo plazo, exigiendo la eliminación de la publicidad que no informa adecuadamente de las ventajas y los efectos secundarios de los métodos contraceptivos y asocia este nuevo contraceptivo a la libertad de las mujeres. **[1]**

Carme Catalán (ccatalan@ccoo.cat) de la Federación de Sanidad de Comisiones Obreras de Cataluña.

(1) Federación creada en 1997, reúne a más de 21 organizaciones de mujeres y profesionales de la salud en Cataluña.

(2) En su boletín *Información de la agencia española de medicamentos y productos sanitarios para el profesional sanitario* incluye el artículo *Restricción de las indicaciones terapéuticas de la terapia hormonal de sustitución*. Publicado el 23 de enero de 2004.

Seguir avanzando en las políticas de igualdad

Ignacio Fernández Toxo



Ignacio Fernández Toxo, fotografía de Manoli Olmedo.

EN LA ÚLTIMA década, la creciente incorporación de las mujeres al empleo ha supuesto una gran transformación de la sociedad y del mercado de trabajo, produciendo un cambio substancial en la composición de la fuerza laboral con efectos visibles en las políticas públicas y en las relaciones laborales. A pesar de los avances producidos, la mayor precariedad del empleo femenino y la elevada brecha salarial entre hombres y mujeres, impiden considerar satisfactoria la actual situación, por lo que se debe reforzar más la labor contra las desigualdades discriminatorias en el mundo del trabajo.

También las organizaciones sindicales se han transformado con la incorporación de las mujeres al empleo. En el crecimiento de la afiliación a Comisiones Obreras las mujeres tienen un peso fundamental y especialmente entre las personas jóvenes. Ha aumentado el porcentaje de mujeres en la afiliación, en la representación sindical y en la participación en los órganos de dirección a todos los niveles y este crecimiento no es coyuntural sino que es un proceso constante en esta década, especialmente en los últimos años.

Como reflejo de la mayor presencia de mujeres en el empleo y de su mayor participación en la actividad sindical, Comisiones Obreras ha desarrollado bastantes iniciativas en la acción sindical externa y en la política organizativa. Lo ha hecho

desde una doble vertiente: adoptar políticas específicas hacia las mujeres y políticas generales en las que la perspectiva de género sea un referente prioritario. Se han adoptado medidas de acción positiva para potenciar la presencia de mujeres en los órganos de dirección del sindicato y se han potenciado, en el diálogo social y en la negociación colectiva, las propuestas sindicales dirigidas a corregir las desigualdades de género en el empleo y en la sociedad. Los resultados positivos son visibles, como también lo son los problemas que aún quedan por resolver.

En el 9º Congreso de Comisiones Obreras se han adoptado nuevas iniciativas. La reforma de los Estatutos para recoger una fórmula de representación equilibrada de hombres y mujeres en los órganos de dirección y la incorporación, en el Plan de Acción, de nuevos objetivos, propuestas e instrumentos dirigidos a potenciar las políticas de igualdad de género en la acción del sindicato. En el ámbito interno, quiero destacar la presentación de candidaturas a la Comisión Ejecutiva, con representación paritaria de mujeres y hombres, con alternancia en el orden de composición, lo que ha permitido la elección de una Ejecutiva Confederal con el mayor número y porcentaje de mujeres alcanzado hasta la fecha y, aunque en la posterior designación de Secretarías ejecutivas no se ha conseguido mantener la misma proporcionalidad, sí se ha aumenta-

do de forma importante con respecto a la anterior Comisión Ejecutiva.

Cuando finalicen los congresos de todas las organizaciones confederadas será el momento de hacer una valoración global, saludar los avances producidos, detectar los déficits y marcarse nuevos objetivos para el futuro. Considero que ahora toca prestar una atención especial a la configuración de los órganos de dirección de las secciones sindicales y de las candidaturas de Comisiones Obreras a las elecciones sindicales y su correspondencia con las mesas negociadoras de los convenios colectivos y en otros ámbitos.

Hay mucha tarea por delante para hacer avanzar las políticas de igualdad. Es especialmente importante lograr la plena incorporación de las medidas y planes de igualdad en la negociación colectiva. En el ámbito del diálogo social y en la acción sindical son muchos los frentes en los que hay que plasmar los objetivos enunciados en el Plan de Acción. En todos ellos, Comisiones Obreras debe ser un referente sindical y social, con propuestas, iniciativas y resultados.

La crisis económica no puede convertirse en la coartada que impida el avance de la igualdad en la sociedad y en la empresa a partir de la plena eficacia de ley de igualdad. **T**

Ignacio Fernández Toxo (sgeneral@cco.es) es secretario general de la CS de CC.OO.

8 MARZO

DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER

EN EL TRABAJO Y EN LA SOCIEDAD
IGUALDAD Y CORRESPONSABILIDAD



SUBVENCIONADA POR EL



MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ASUNTOS SOCIALES

SECRETARÍA
GENERAL
DE POLÍTICAS
DE IGUALDAD

INSTITUTO
DE LA MUJER

Trabajadora

SECRETARÍA CONFEDERAL DE LA MUJER DE CCOO.

www.ccoo.es/mujeres

e-mail: trabajadora@ccoo.es