

# T Trabajadora

número 23. IV época. febrero de 2007

secretaría confederal de la mujer

**CC.OO.**



*informe /* **Las elecciones sindicales y las trabajadoras (II)**

**Día Internacional de la Mujer: 8 de Marzo**

**Entrevista con la sindicalista mauritana Mahjoub Mint Saleck**

**Edita**Secretaría Confederal  
de la Mujer de CC.OO.**Dirección Postal**c. Fernández de la Hoz, nº 12, 3ª planta  
28010 Madrid

Tfno: 917 028 095

Fax: 913 104 804

Correo electrónico: [trabajadora@ccoo.es](mailto:trabajadora@ccoo.es)Página web: [www.ccoo.es/mujeres](http://www.ccoo.es/mujeres)

Dep. legal: M-41.009-1988

**Responsable**

Carmen Bravo Sueskun

**Consejo de dirección y redacción**Amaia Otaegui, Carmen Bravo Sueskun,  
Carmen Briz, Fernando Lezcano,  
María Antonia Martínez, María Jesús Vilches,  
Nuria Rico, Pilar Morales,  
Rita Moreno y Susana Brunel.**Realización**

Carmen Briz

**Colaboradoras y colaboradores en este número**Dolores Licerias, Nuria Rico,  
María Antonia Martínez, Juana Aguado,  
Rosa Bofill, Ana Artilles,  
Eva Antón, Belén Morales,  
María Ednalva Becerra, Pilar Morales,  
Maruja Sánchez, Esmeralda Sanz,  
Amaia Otaegui, Susana Brunel,  
Manuela Temporelli, Victoria Montero,  
Gema Torres, Elisa Sesma  
y Concha Navarro.**Fotografías en este número**Aranxa Rochet, Manoli Olmedo,  
África Sánchez, Anna Molina,  
y Celestino Hernández.**Tirada**

38.200 ejemplares

**Diseño y fotomecánica**

IO sistemas de comunicación

**Imprime**

Mateu Press, S.A.

**Distribución**Secretaría Confederal  
de la Mujer de CC.OO.

Tfno: 917 028 095

Correo electrónico: [mujeres@ccoo.es](mailto:mujeres@ccoo.es)

IMPRESO EN PAPEL RECICLADO

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



## Datos de la Federación Estatal de Comercio, Hostelería y Turismo (FECOHT) de Comisiones Obreras en relación a las Elecciones Sindicales en Paradores

Número total de personas elegidas de CC.OO... 206  
Mujeres .....73 ( 35,44%)  
Hombres .....133 ( 64,56%)

La representación de delegadas ha subido unos 2 puntos con respecto a las anteriores elecciones sindicales celebradas en 2002.



## Datos de la Federación de Enseñanza de Comisiones Obreras en relación a las Elecciones Sindicales en pública docente no universitaria<sup>(\*)</sup>

Número total de personas elegidas de CC.OO. . 403  
Mujeres: .....193 (47,90%)  
Hombres: .....210 (52,10%)

\* Celebradas el 30 de noviembre de 2006 (sin contabilizar resultados de Euskadi, exterior y Navarra donde aún no se han realizado).

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



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



# sumario

página 6/ **POR AQUÍ**  
**Formación en género**

página 8/ **EMPLEO**  
**Primeros frutos del acuerdo laboral,**  
de Dolores Licerias.

página 10/ **ENTREVISTA**  
**Entrevista con la sindicalista**  
**mauritana Mahjouba Mint**  
**Saleck,** de Carmen Briz.



página 13/ **¿LOS MEJORES AÑOS DE NUESTRA VIDA?**  
**Mentiras del trabajo "en prácticas",**  
de Nuria Rico.

página 15/ **INFORME**  
**Las elecciones sindicales y**  
**las trabajadoras (II),** con  
textos de María Antonia Martínez,  
Juana Aguado, Rosa Bofill  
y Ana Artiles.



página 20/ **PUBLICACIONES Y LIBROS**  
Colaboraciones de Nuria Rico y Eva Antón.

página 21/ **CIBERFEMINISTAS**  
**Instraw y el empoderamiento de las mujeres,**  
de Belén Morales.

página 22/ **POR EL MUNDO**  
**Derecho al aborto,** colaboraciones de María  
Ednalva Becerra y Pilar Morales.  
**Igualdad en Europa,** colaboraciones de Belén  
Morales y Maruja Sánchez.  
**Fortalecer a los sindicatos,** de María  
Antonia Martínez.

página 24/ **INVESTIGACIÓN**  
**Inmigración y servicio doméstico,**  
de Esmeralda Sanz.



página 26/ **SOCIEDAD**  
**Las TIC's y el género,** de Amaia Otaegui.  
**Plan Nacional de Sensibilización y**  
**Prevención de la Violencia de**  
**Género,** de Susana Brunel.



página 28/ **GUÍA PARA NO PERDERSE**  
**La estirpe de Isis, La herida absurda,**  
**Wangari Maathai y Katharina Mouratidi.**  
Colaboraciones de Susana Brunel, Manuela  
Temporelli, Victoria Montero y Gema Torres.



página 30/ **salud**  
**Anticoncepción de emergencia,**  
de Elisa Sesma.

página 31/ **UN SINDICATO DE HOMBRES Y MUJERES**  
**Sin miedo,** de Concha Navarro.



Carmen Martín Baroja, dibujante y miembro de la Asociación Profesional de Ilustradores de Madrid (APIM), es la autora del diseño de la imagen de este año elegida por Comisiones Obreras con motivo del 8 de Marzo, Día Internacional de la Mujer.

Si deseas contactar con la autora puedes hacerlo a través del siguiente e-mail: [barojaes@yahoo.es](mailto:barojaes@yahoo.es) o través del teléfono: 605 095 546.





Autorretrato (1928), de la pintora catalana Ángeles Santos.

**“Es el momento de recordar que las desigualdades por razón de género en el trabajo persisten: menores tasas de actividad y de ocupación, mayores tasas de desempleo, mayor temporalidad contractual, mayor contratación a tiempo parcial y discriminación salarial”.**

editorial

# 8 de Ma

**LA CELEBRACIÓN** del 8 de Marzo, Día Internacional de la Mujer, está jalonado por la reafirmación del compromiso de Comisiones Obreras por la igualdad entre mujeres y hombres, la eliminación de todas las formas de discriminación y la erradicación de la violencia ejercida contra las mujeres. Toda manifestación de desigualdad tiene relación con la posición social y laboral que ocupan las mujeres y por ello es necesario reforzar las políticas de igualdad mediante la acción sindical en las empresas y las políticas públicas en la sociedad.

Es el momento de recordar que las desigualdades por razón de género en el trabajo persisten: menores tasas de actividad y de ocupación, mayores tasas de desempleo, mayor temporalidad contractual, mayor contratación a tiempo parcial y discriminación salarial.

La Confederación Sindical Internacional (CSI), a la que pertenece CC.OO., propugna acciones en todo el mundo a favor de los derechos de las trabajadoras y reivindica la: *“Inclusión de la protección de la maternidad en la legislación laboral y una mejor protección mediante la negociación colectiva y la ratificación e implementación del Convenio 183 de la OIT”*, pendiente de ratificación en nuestro país y que la Secretaría Confederal de la Mujer está demandando insistentemente del Gobierno español.

La igualdad de trato ha pasado a ser un principio fuerte de la normativa laboral europea y por ello el Consejo y el Parlamento Europeo han designado 2007 como *Año Europeo de la Igualdad de Oportunidades para todos*, para propiciar el desarrollo de acciones en todos los ámbitos públicos y políticos. Para romper con las desigualdades que soportan las trabajadoras es impres-



# Trabajadora hace Historia

**ESCRIBIR** de *Trabajadora* en *Trabajadora* no es acto de pre-sunción sino de reconocimiento hacia esta publicación de CC.OO. da espacio, voz, nombres, historias personales o colectivas a los trabajos y a los tiempos de las mujeres, habitualmente invisibilizados. Una publicación pionera, tanto por su vertiente feminista receptora de problemas sociopolíticos como por la utilización de un lenguaje y unas representaciones iconográficas libres de sexismo.



cindible poner en práctica medidas de acción positiva, negociar planes de igualdad en los convenios colectivos y garantizar la participación en los ámbitos de toma de decisiones.

Pero el Día Internacional de la Mujer 2007 es bueno momento también para señalar los cambios positivos que se han producido fruto de las reformas e innovaciones legislativas; reformas propiciadas a partir de los acuerdos alcanzados en el marco del diálogo social entre el Gobierno y las organizaciones sindicales y empresariales. En concreto, las medidas para la *Mejora del Crecimiento y el Empleo* ayudarán a reducir la temporalidad en la contratación; la mejora de la protección social afectará a las trabajadoras y trabajadores que hasta ahora se regían por el Régimen Especial Agrario o por el Régimen Especial de Seguridad Social para Empleados del Servicio Doméstico, al incorporarse ambos al Régimen General de la Seguridad Social; y, por último, la existencia de la *ley de dependencia* dotará de derechos a quienes se encuentran en situaciones de dependencia y mejorará las condiciones de quienes cuidan.

Por su parte, la Ley de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres abre un espacio en el ámbito de la negociación colectiva vinculada al deber de negociar planes de igualdad en las empresas.

El permiso de paternidad de dos semanas de duración es un nuevo derecho individual y exclusivo de los padres, en los mismos términos que el de maternidad y a pesar de no recoger la propuesta de Comisiones Obreras de cuatro semanas hay que valorarla como un paso positivo en la corresponsabilidad de los cuidados entre varones y mujeres. Asimismo avanza en la protección a la maternidad coincidiendo con los objetivos de la CSI. **T**

El hecho de presentar la investigación *Trabajadora. Tres décadas de acción sindical por la igualdad de género (1977-2007)* en este editorial es difícil de calificar. En todo caso, resalta el compromiso de Comisiones Obreras con la incorporación de las políticas de género, de lucha contra la doble discriminación de clase y de género que sufren las trabajadoras, tal y como recogen los documentos fundacionales del sindicato, y con la adopción de la transversalidad de género en la política y en la acción sindical como ha quedado establecido en los últimos Congresos Confederales. También de esfuerzo y decisión de las sindicalistas de CC.OO. por la creación, mantenimiento y desarrollo de *Trabajadora*. Muchas de ellas aparecen en este libro mencionadas por su nombre y apellidos, pero otras que aportaron generosamente su esfuerzo, su tiempo y su voluntad de cambio lo hicieron desde el protagonismo colectivo y aunque el anonimato impida ilustrar con sus nombres la historia de la revista es justo mostrar aquí el máximo reconocimiento y asegurarles una presencia en la memoria colectiva de *Trabajadora*, como lo están en la memoria colectiva de Comisiones Obreras. Un agradecimiento especial merecen quienes han colaborado de alguna manera en la preparación, elaboración, edición y difusión de *Trabajadora* en cualquiera de sus números. A todas las personas, mujeres y hombres sindicalistas, en los distintos niveles de la estructura sindical, y trabajadoras, escritoras, creadoras, filósofas, juristas, políticas... nuestra enorme gratitud.

Las políticas de género en Comisiones Obreras a través de la revista *Trabajadora*, han sido analizadas en los cien números publicados a lo largo de su más de dos décadas de publicación ininterrumpida. Toda una historia que corre paralela a la de la Secretaría Confederada de la Mujer que en este año cumple 30 de existencia, con presencia y participación en la Comisión Ejecutiva Confederada (CEC) de CC.OO. La primera Coordinadora General, elegida en la Asamblea de Barcelona en 1976, cuenta con 24 personas, ninguna mujer. En 1977 se nombra la primera Secretaría Confederada de la Mujer y el I Congreso Confederado de 1978 cuenta en su CEC con 43 personas, 3 de ellas mujeres (6,98%). Este porcentaje se mantiene más o menos inalterable hasta el 5º Congreso en el se que da un salto cualitativo al lograr el 21% de representación femenina. En los sucesivos y hasta la actualidad la representación de mujeres y hombres en la CEC cuenta con un 30% y un 70% respectivamente, aún resta un 10% para alcanzar la paridad en la Confederación Sindical de CC.OO.

La investigación sobre la revista *Trabajadora* permitirá conocer mejor las distintas acciones para la integración de las políticas de género en CC.OO. y en la sociedad, desde el momento en que el sindicato se constituye como un espacio de hombres y mujeres, así como el papel desempeñado por las secretarías de la Mujer, una estructura específica creada para erradicar las discriminaciones y promover la igualdad.

Otro de los aspectos que se abordan en la investigación es *Trabajadora* como medio de comunicación de la igualdad de género. Su lectura permite revelar el trabajo de las secretarías de la Mujer por introducir estrategias de igualdad y no discriminación en los diferentes escenarios de la actuación sindical, entre ellos y de manera preferente, en la negociación colectiva y en la concertación social.

Indagar en los contenidos de *Trabajadora* resulta crucial para comprender cómo han evolucionado normativas y mentalidades en aspectos tan vinculados a la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres, tales como la participación y representación de las mujeres en los ámbitos de toma de decisiones, la demanda de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la definición de la violencia de género como problema social o la necesaria incorporación de planes y medidas de igualdad a las relaciones laborales.

El protagonismo en *Trabajadora* ha sido siempre de las trabajadoras y de los problemas que afectan a las mujeres en un sistema jerarquizado por razón de sexo-género y los testimonios que aportan las mujeres en sus páginas, en esta corta pero intensa etapa del sindicalismo democrático, así lo confirman. **T**

**HAN PARTICIPADO** en los cursos de agentes de igualdad de oportunidades -organizados por la **Federación Estatal de Servicios Financieros y Administrativos de Comisiones Obreras (FSAP-CC.OO.)**, con la participación de la Fundación Formación y Empleo Miguel Escalera (FOREM)- un total de 42 personas, que ahora deberán llevar la cultura de la igualdad a sus ámbitos profesionales (administraciones y servicios públicos principalmente).

El objetivo general de estos tres cursos, de 280 horas de duración, era el de proporcionar las herramientas necesarias para la reflexión, discusión y estudio del enfoque de género a través de una visión multidisciplinar que permita integrar la perspectiva feminista en el perfil profesional de agente de igualdad de oportunidades. Esta figura profesional es una demanda cada vez más solicitada desde diferentes administraciones, agencias y ámbitos de trabajo social. Conscientes de esta necesidad y de cara a mejorar la preparación en este campo a profesionales y sindicalistas, la FSAP-CCOO -coherente con el Plan de Igualdad presentado y aprobado en el Consejo Federal el 15 de diciembre de 2005- puso en marcha dichos cursos.

Durante los mismos, se ha profundizado especialmente sobre los aspectos de técnicas de planificación,

**CC.OO.** *federación de servicios  
y administraciones públicas*

evaluación y desarrollo de acciones positivas así como las de gestión e investigación social, el análisis de la desigual participación social y política de las mujeres y la puesta en marcha de estrategias que eliminen las discriminaciones; además de todos los aspectos teóricos y prácticos relacionados con la profesión de agentes de igualdad de oportunidades. Igualmente se han analizado las causas y se ha estudiado la prevención y la atención a las víctimas de la violencia de género, los impedimentos y dificultades para conciliar la vida familiar, personal y laboral y cómo llevar estas iniciativas y soluciones a la negociación colectiva. **T**

**LA FEDERACION** Estatal **Mine-rometalúrgica** celebró los días 16 y 17 de enero unas jornadas convocadas conjuntamente por las secretarías de Acción Sindical, Mujer y Empleo. Tanto Jesús Ramos, secretario de Acción Sindical, como Juana Aguado, secretaria de Mujer y Empleo, plantearon la necesidad de realizar un plan de formación sobre la futura *ley de igualdad*, que se ha iniciado con estas jornadas y conti-

nuará en fechas próximas en todas las federaciones de nacionalidades y regiones.

Las jornadas contaron con la presencia de Carmen Bravo, responsable de la Secretaría Confederal de la Mujer de Comisiones Obreras, que basó su intervención en la importancia que tiene el conocimiento de la futura *ley de igualdad* para que se puedan visualizar y detectar las situaciones de discriminación o desigual-

dad en las empresas y poder negociar medidas, planes de igualdad o acciones positivas encaminadas a erradicar dichas desigualdades.

Las abogadas del Gabinete Confederal, Eva Silván y Eva Urbano participaron ofreciendo una amplia y clara explicación de la futura ley y las modificaciones que introducirá su aplicación en el Estatuto de los Trabajadores y en las prestaciones de la Seguridad Social.

por aquí

# Formación

**EL PASADO** día 14 de febrero de 2007 se celebró la primera *Jornada de formación de agentes de igualdad de oportunidades*, organizada por la **Fundación Formación y Empleo Miguel Escalera de CC.OO. y la Escuela de Relaciones Laborales de la Universidad Complutense de Madrid**, con el apoyo y asistencia técnica de la Se-



cretaría Confederal de la Mujer de CC.OO.

En esta jornada, que contó con numerosa asistencia y participación, se trataron aspectos clave de la situación actual de los y las agentes de igualdad de oportunidades como las necesidades de formación y cualificación profesional para el empleo y sus expectativas de futuro.

Por otra parte y desde las ponencias y debates de la jornada, se trató especialmente sobre la *ley de igualdad* y el desarrollo normativo que implica, y se celebraron varios talleres amenos y participativos en los que se trataron los temas de *mainstreaming*, violencia de género, tiempos de trabajo y conciliación y la elaboración de planes de igualdad.

Esta jornada se ha dirigido especialmente al alumnado del curso de agentes de igualdad que viene organizando FOREM desde hace varios años y que ofrece una preparación específica que cuenta con el reconocimiento de la Universidad Complutense de Madrid. La celebración de la misma ha facilitado el encuentro entre personas interesadas en el tema y ha servido para canalizar y poner al día conocimientos y experiencias de trabajo. **T**

# en género

**LA SECRETARÍA** de la Mu-  
jer de Comisiones Obreras  
de Región de Murcia partici-  
pa en el proyecto E-Micro, IC Equal

junto al Ayuntamiento, la Universidad de Murcia, el Instituto de Fomento, CROEM, AMUSAL, UCOMUR, AJE, OMEP y UGT como componentes de la Agrupación de Desarrollo, que pretende mejorar la organización y la gestión en las microempresas del municipio de Murcia.

Las microempresas, que generan empleo en el municipio, suponen el 93% de los establecimientos y se encuentran con grandes dificultades para mantenerse en el mercado, por lo tanto necesitan apoyo para superar los retos de un escenario económico cambiante.

CC.OO. Región de Murcia coordina el grupo de trabajo *Nuevos modos de organización*, que apoya nuevas fórmulas de flexibilidad interna del tiempo de trabajo que mejoren el equilibrio entre la vida profesional, familiar y personal. La investigación sobre la gestión del tiempo de trabajo busca buenas prácticas susceptibles de ser aplicadas en otras microempresas. Existe además un servicio de asesoramiento sobre nuevos modos de organización y medidas de conciliación. La experiencia piloto *Bancos de tiempo en las empresas*, consensuada y gestionada por la plantilla permite flexibilidad interna para la resolución de imprevistos. Como parte de la Comisión de Igualdad de Oportunidades, CC.OO. Región de Murcia vela para que se cumplan los criterios de igualdad en la metodología de trabajo, los productos y todas las acciones vinculadas al proyecto. **T**



Con informaciones de Maite Garabieta, Pablo Martín,  
Charo González, Ramona Parra y Juana Aguado.

**LA FEDERACION** de Industrias, Textil, Piel, Químicas y Afines (FITEQA) de Comisiones Obreras celebró el día 9 de enero el *Curso de políticas de igualdad para la negociación colectiva*, al que asistieron 4 mujeres y 16 hombres, componentes de las mesas negociadoras con responsabilidad estatal de los sectores de curtido, calzado, marroquinería, vidrio y cerámica, respectivamente.

María Jesús Vilches, responsable de Formación en Género de la Escuela Sindical Juan Muñiz Zapico de Comisiones Obreras, explicó las definiciones de algunos conceptos como discriminación, segregación vertical y horizontal, sexo y género y acción positiva. Y explicó, desde el punto de vista del género, la normativa nacional, europea e internacional; el Estatuto de los Trabajadores; la Constitución Española, la Ley de Salud Laboral y la *ley contra la violencia de género*.

Por su parte, Carmen Bravo, responsable de la Secretaría Confederal de la Mujer de Comisiones Obreras, explicó las negociaciones en la *ley de igualdad* y el proceso seguido hasta su próxima aprobación definitiva,



las enmiendas recogidas a propuesta de los sindicatos y la significación e importancia que tendrá para la negociación colectiva y dentro de las empresas lo que supondrá la puesta en marcha de los planes de igualdad.

Dio por finalizado el curso Ramona Parra, responsable de la Secretaría de la Mujer de Fitega-CC.OO., que introdujo las concreciones de esta ley en las plataformas para la negociación colectiva en FITEQA para el 2007. El curso fue bien valorado por todas las personas asistentes por su concreción y la utilidad para el trabajo sindical. **T**



El cierre de las jornadas corrió a cargo de Felipe López, secretario general de la Federación Minero-metalúrgica, que hizo hincapié en la necesidad de dar a conocer el contenido de la ley para su desarrollo desde la acción sindical, ya que se trata de una herramienta imprescindible en la negociación colectiva. **T**

Fotografía de Arantxa Rochet.



# Primeros frutos

Las medidas del Acuerdo Laboral para la Mejora del Crecimiento y el Empleo firmado por Gobierno, organizaciones empresariales y sindicatos llevan aplicándose seis meses. El principal objetivo que se fijó CC.OO. fue el de convertir en fijos el mayor número posible de contratos temporales.

Dolores Licerias

**EL ACUERDO** Laboral para la Mejora del Crecimiento y el Empleo empieza a dar sus primeros frutos. Desde la entrada en vigor del acuerdo laboral y según el registro de contratos del Servicio Público de Empleo Estatal se han hecho más de un 1.000.000 de contratos fijos, lo que representa un aumento del 60% respecto a la situación anterior. De ellos, 6 de cada 10 se han acogido a los nuevos incentivos económicos establecidos para impulsar el empleo indefinido.

El aumento de los contratos indefinidos se debe sobre todo a las conversiones de anteriores contratos temporales, que se han multiplicado por dos. Entre julio y diciembre de 2006 se registraron algo más de 670.000 conversiones a indefinidos, mientras que las realizadas en el mismo periodo del año 2005 fueron de 322.000.

Los nuevos contratos indefinidos realizados con personas procedentes del paro también han aumentado, pero mucho menos que las conversiones, en torno a un 28%.

En cierta medida es lógico que en estos primeros meses de aplicación del acuerdo laboral los mejores resultados se hayan concentrado en la transformación en fijos de quienes ya estaban en las empresas como temporales. En primer lugar porque el trabajo sindi-

cal realizado lo consideraba su principal objetivo; y, en segundo lugar, porque las empresas recibían una bonificación si realizaban las conversiones antes de finalizar el año 2006.

Si se mira cómo se ha distribuido el aumento de la contratación indefinida teniendo en cuenta las Comunidades Autónomas (CC.AA.), en Cataluña es donde se han hecho más contratos indefinidos bonificados, y a continuación Madrid, Andalucía y País Valenciano. Pero sin embargo es en Madrid donde el aumento de estos contratos es mayor respecto a la situación anterior, seguida de las otras tres comunidades autónomas mencionadas.

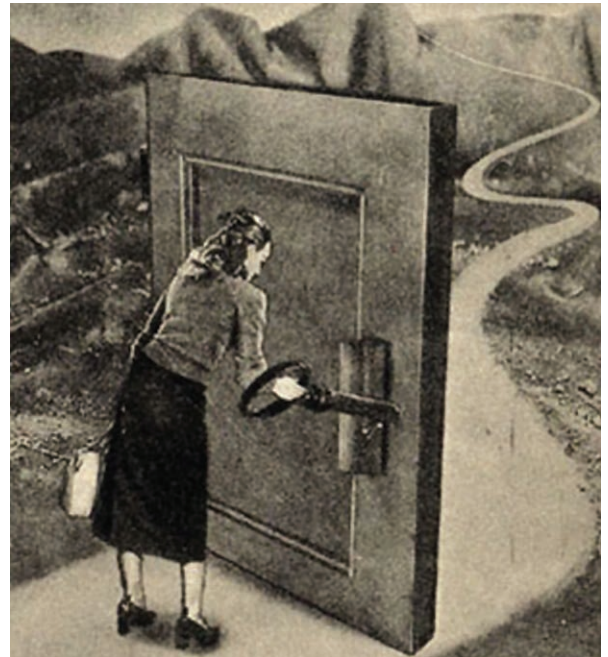
En realidad donde proporcionalmente se están haciendo más contratos indefinidos es en las diez CC.AA. con tasas de temporalidad por debajo de la media del Estado, con la excep-

ción de Asturias y Castilla la Mancha. Por el contrario, en Castilla y León y País Valenciano que parten de tasas de temporalidad más altas se están re-

gistrando más contratos indefinidos, proporcionalmente hablando.

A su vez, también es en los sectores de la actividad productiva que ya tienen una tasa de temporalidad más baja, en industria y en servicios, donde se han hecho más contratos indefinidos, frente a la peor situación de la construcción y la agricultura. Pero proporcionalmente, el aumento de contratos indefinidos realizados de

julio a diciembre de 2006 respecto al mismo periodo del año anterior ha sido más importante en construcción, seguido de industria y servicios.



Los sueños de realizaciones futuras (1950), de Grete Stern.

**“La transformación de contratos temporales en fijos ha beneficiado más a los hombres que las mujeres, tanto en cifras absolutas como en proporción a los potenciales beneficiarios temporales de uno y otro sexo”.**



## Beneficiándose del empleo fijo

La transformación de contratos temporales en fijos ha beneficiado más a los hombres que las mujeres, tanto en cifras absolutas como en proporción a los potenciales beneficiarios temporales de uno y otro sexo. Así, del total de las transformaciones realizadas entre julio y diciembre de 2006, cuatro de cada diez se han hecho con mujeres, aunque en el conjunto del empleo temporal las mujeres son cinco de cada diez.

A su vez, los contratos indefinidos bonificados realizados a mujeres provenientes del paro han aumentado poco, un 7% en el conjunto del Estado, y en algunas CC.AA. incluso han disminuido, como en Andalucía, País Vasco, Baleares, Navarra, País Valenciano, Canarias, Asturias, Castilla y León, Cantabria y La Rioja.

Estos datos demuestran que cuando el incentivo económico es igual para la contratación de hombres y mujeres las empresas lo utilizan más con los hombres, como ha sucedido en el caso de la conversión de temporales a fijos, que es donde se ha concentrado la mayoría de la contratación indefinida en los primeros meses del acuerdo laboral.

Por eso es fundamental que haya una bonificación específica para la contratación de mujeres, y se espera que, una vez finalizado el programa extraordinario de incentivo a la conversión, sean las mujeres las que más se beneficien de las bonificaciones a la contratación indefinida inicial establecidas expresamente para ellas.

Los jóvenes menores de 30 años –hombres y mujeres– se han beneficiado tanto de la transformación de anteriores contratos temporales a fijos como de la contratación indefinida inicial. Casi el 50% de todas las conversiones se han hecho con ellos, y la mejora en la contratación desde el paro se ha producido en todas las CC.AA. En este último caso porque las empresas han utilizado bastante la nueva bonifi-

cación establecida para los jóvenes provenientes del paro y que antes del acuerdo laboral no existía.

Las personas con discapacidad también se han beneficiado de las nuevas bonificaciones establecidas a la contratación indefinida inicial, que aumenta un 23% respecto a la situación anterior al acuerdo laboral. Pero hay que recordar que los contratos indefinidos que las empresas hacen a este sector de la población trabajadora son muy pocos y su tasa de temporalidad es muy alta. De hecho, las conversiones bonificadas han disminuido, aunque paradójicamente no lo han hecho las no incentivadas.

Las personas mayores de 45 años se han visto muy beneficiadas por la transformación de contratos temporales en fijos, que se ha multiplicado casi por tres respecto a la situación anterior al acuerdo laboral, pero son los menos beneficiados por la nueva contratación indefinida inicial. Ésta ha disminuido casi un 14%, y lo ha hecho en todas las CC.AA., salvo en Madrid y en Extremadura.

## ¿Contratación temporal?

CC.OO. ha declarado hasta la saciedad que para reducir la temporalidad no basta con vaciar la gran bolsa de empleo temporal acumulado, sino que es imprescindible que no se vuelva a llenar. Y para ello se deben producir dos cosas al mismo tiempo: que se hagan más contratos indefinidos, pero que se hagan también mu-

chos menos contratos temporales. Si no es así podría suceder que, aún habiendo más empleo indefinido –y esto siempre será muy positivo–, la tasa de temporalidad no se redujera.


Hasta ahora se puede decir que las cosas tampoco van mal respecto a la evolución de la contratación temporal, dado que en los últimos doce meses los contratos temporales registrados en el Instituto de Empleo Servicio Público de Empleo Estatal (INEM)

se han reducido un 5,7%, mientras que los contratos indefinidos, como ya se ha señalado, se han más que duplicado. Pero teniendo en cuenta el gran volumen de contratos temporales que se suscriben cada año, más de 16 millones, es imprescindible reducirlos mucho más en 2007.

Las conclusiones que se pueden sacar de los primeros resultados del Acuerdo Laboral para la Mejora del Crecimiento y el Empleo son los siguientes: en primer lugar, se ha conseguido vaciar parte de la gran bolsa de empleos temporales (casi 700.000 transformándoles en fijos. En segundo lugar, las empresas han utilizado más las bonificaciones para la transformación de contratos que las bonificaciones dirigidas a la contratación indefinida inicial (lo que es en parte lógico, teniendo en cuenta que éstas finalizaban en 2006). Eso sí, ahora hay que evitar la práctica empresarial perversa que utiliza los contratos temporales como la puerta de entrada a las empresas y como periodo de prueba. En tercer lugar, durante el año 2007 los esfuerzos sindicales y las medidas del acuerdo laboral han de concentrarse en conseguir más contratos indefinidos iniciales (utilizando las bonificaciones para mujeres, jóvenes, mayores de 45 años y personas con discapacidad), y menos contratos temporales (utilizando el límite establecido al encadenamiento de contratos).

CC.OO. insistirá en reducir sustancialmente el empleo temporal cambiando el actual modelo de creci-

**“Por eso es fundamental que haya una bonificación específica para la contratación de mujeres”.**

miento (basado exclusivamente en los sectores más intensivos, en el “empleo barato”), invirtiendo más en educación, innovación y desarrollo tecnológico. Al tiempo el sindicato tratará de influir para aumentar la voluntad política y los recursos para hacer cumplir las normas laborales a través de Inspección de Trabajo y Seguridad Social. 

Dolores Licerias (llicerias@ccoo.es) es la responsable de la Secretaría Confederal de Empleo.

# «Nuestra voz se oirá en todas partes»



Mahjouba Mint Saleck fue la primera mujer, en 1999, en formar parte de la Ejecutiva de la Confederación General de Trabajadores de Mauritania (CGTM). Trabaja para que la voz de las mauritanas no se pierda entre las dunas y llegue lejos en la consecución de derechos.

Carmen Briz

## MAHJOUBA MINT SALECK

nació hace 55 años en Boutilimit - una ciudad próxima a la capital mauritana Nuakchot, de quien la separan dunas de colores en la conocida como Ruta de la Esperanza- y es madre de 4 hijos. Además es la primera sindicalista que forma parte de la Ejecutiva de su sindicato, la Confederación General de Trabajadores de Mauritania (CGTM) (1), el primer sindicato independiente, creado en 1992, tras sortear algunas prohibiciones estatales.

El Índice de Desarrollo de Género (IDG) en Mauritania (que incluye la esperanza de vida, la tasa de analfabetismo, estudios y la renta femenina) se sitúa en menos de 0,5 y refleja que la trayectoria de la sociedad no ha permitido que las mujeres disfruten de las mismas oportunidades que los hombres. Es el país del Magreb con mayor índice de analfabetismo (un 40,5% en hombres y un 56,6% en mujeres, acrecentado por

las reticencias de las familias a que las niñas estudien); su esperanza de vida se encuentra entre los 50 y los 54 años; muchas familias sobreviven con menos de 200 euros al año; y las mujeres tienen una media de 5 hijos.

En este difícil contexto trabaja Mahjouba Mint Saleck, arropada con su participación en el Comité Mundial de Mujeres y la solidaridad de algunos sindicatos del Norte. Aprovechamos su visita a Madrid, invitada por la recién estrenada Casa Árabe para participar en la conferencia titulada *Mujeres protagonistas* (2), y mantuvimos esta conversación con ella.

**¿En que se diferencia la realidad de un sindicato europeo de la de un sindicato mauritano?**

No hay diferencias entre unos y otros, porque como sindicatos estamos afiliados a todos los movimientos internacionales. Nuestro espíritu es hacer lo posible por encontrar buenas relaciones a nivel internacional. La CGTM tiene más puntos en común con sindicatos extranjeros que con algunos de nuestro país y forma parte de la Confederación Sindical Internacional (CSI).

**¿Con qué afiliación cuenta la CGTM y cuál es el porcentaje de mujeres?**

Tenemos alrededor de 35.000 personas afiliadas y, entre ellas, me alegra poder decir que más del 31% son mujeres. Antes, allá por enero de 2004, apenas si llegábamos a una representación de 15%, además era un porcentaje de mujeres que se sindicaban sin más pero que no tomaban responsabilidades. Hoy, están organizadas en todos los sectores, en los comités sectoriales y regionales. Por primera vez en Mauritania existen campañas dirigidas a las sindicalistas que han crecido en todo el país y han pasado de ser 12.000 a 37.000.

**Desde 2002 eres la responsable de la Secretaría de Mujeres, ¿cuáles han sido las principales resistencias que has tenido que vencer?**

Por primera vez en Mauritania existe una Secretaría de Mujeres formando parte de la Ejecutiva de un sindicato -en mi caso también me responsabilizo del sector de jóvenes. Las propias mujeres me crearon problemas. Ellas no estaban interesadas en sindicarse. Hay que entender el contexto social existente: vivimos en un país africano con una cultura islámica donde las mujeres han de quedarse en



casa haciendo sus labores, no salir a la calle a luchar por sus derechos laborales.

Cuando me ofrecieron, en julio de 2001, crear la Secretaría de Mujeres y Jóvenes lo rechacé, no esperaba conseguir nada. Sin embargo, en diciembre de 2001 en una entrevista realizada por Natacha David, redactora-jefe del periódico *Le Monde du Travail* (3), hice un llamamiento internacional para recabar apoyo para el sindicato (recién nacido, mal considerado por el poder, sin ninguna subvención ni local desde el que poder trabajar, sin afiliación porque quienes cotizaban se significaban y en caso de ser parte del funcionariado el despido podía estar cerca). Necesitábamos ayuda financiera para poder organizarnos, así me convertí en la primera árabe que solicitaba ayuda a los socios del Norte para emprender una campaña de sindicalización y formación dirigida específicamente a las trabajadoras. El Movimiento para la Solidaridad Internacional respondió afirmativamente y financió esta campaña.

A partir de 2001, formé un grupo de intelectuales para informarles y sensibilizarles sobre la importancia de contar con la presencia de las mujeres para solucionar sus problemas. También hemos estimulado a otras mujeres (que trabajan para la administración o en la economía informal, en estos dos sectores se ocupan hoy en día cerca del 80%) para que se adhieran a los sindicatos. Las mujeres, que emigran a las grandes ciudades para buscar trabajo y atenuar la pobreza, necesitan sindicarse.

**El segundo congreso de la CGTM se celebró en Nuakchot en 2001, entre sus objetivos se situó el sindicalizar al mayor número de tra-**

**bajadoras y gente joven, tanto del sector formal como del informal. ¿Qué medidas se han puesto en marcha?**

**“Por primera vez en Mauritania existen campañas dirigidas a las sindicalistas que han crecido en todo el país y han pasado de ser 12.000 a 37.000”.**

Formamos a algunas mujeres que ya estaban sindicadas para que adquiriesen la capacidad de vencer a otras, porque sino la campaña no podía tener éxito. Se logró con el apoyo de las mujeres.

Hay dos sectores de trabajo en Mauritania: el sector formal compuesto por quienes trabajan en las empresas o para el Estado y el informal (vendiendo pescado, fuentes para hacer el cuscús entablamos relaciones y les reclutamos en un mismo sector (costureras por ejemplo), les preparamos, les sensibilizamos, organizamos una asamblea general y se crea un nuevo comité de mujeres.

Al principio, las trabajadoras no entendían nada, no sabían que los sindicatos podían beneficiarles. La mayoría son analfabetas, otras han ido a la escuela pero luego abandonaron los estudios al casarse o ser madres. Otras se convirtieron en trabajadoras tras divorciarse y quedarse al frente de hijos e hijas. La Secretaría de Estado para la Condición Femenina del Gobierno mauritano ha impuesto a los hombres que trabajan, y por tanto tienen recursos, la obligatoriedad de cubrir las necesidades de sus hijos en caso de divorcio. Ya no cabe el desentendimiento.

**¿Cómo se organizan las mujeres una vez dentro del sindicato?**

Se agrupan en comités y se les forma en gestión de proyectos. Desde el año pasado se está tratando de instaurar una cotización por

sector para constituir un pequeño fondo de caja. Estos fondos repercutirán en la formación de mujeres en 10 regiones diferentes. En una



región no muy alejada de Nuakchot, a unos 150 Km., pero donde la CGTM ni siquiera existía, hemos logrado que las cuotas permitan agruparse a las mujeres y abrir y gestionar un albergue. Si se va a celebrar una boda o un bautismo y se necesita el obligado cuscús, decimos a la gente que se dirijan a nuestras militantes especializadas (hay cuscús marroquí, cuscús mauritano, etc.) para que con estos ingresos puedan reforzar su caja. En la región del río, donde se cosechan mucho arroz y verduras, las vendedoras del mercado se han agrupado, así pueden compartir la caja y ayudarse unas a otras.

Hay jóvenes cuyos padres no aceptan que se vayan a las grandes urbes a la universidad, así que las formamos como secretarías, reciben formación técnica en informática e Internet...

**Son dos las mujeres que forman parte del Comité Ejecutivo de la CGTM. ¿Forma parte de las preocupaciones del sindicato la representación de mujeres y jóvenes?**

La base del sindicato se ha ampliado, el número de directivos ha aumentado y hay mujeres en todas las instancias. En el Comité Ejecutivo somos 10 personas, de ellas somos 2 mujeres, no es suficiente pero ya es algo. En la Oficina Confederal somos 7 sobre 36 y en el Consejo Confederal somos 11 mujeres, antes habría sido impensable.

En 2005 se celebró una conferencia de mujeres sindicalistas

para ver la evolución y ahora los demás sindicatos están pensando en tener mujeres en sus ejecutivas. Nosotras instauramos el Departamento de la Igualdad y desde 2002 celebramos y pedimos a todas las mauritanas que celebren el 8 de Marzo, Día Internacional de la Mujer, bajo la bandera sindical. Cada vez somos más y realizamos campañas de sensibilización, conferencias y seminarios para llamar la atención sobre los problemas de las trabajadoras.

El problema de la igualdad ya está presente en el programa de cualquier sindicato. Las mujeres cada vez participan más en las ONGs, en la sociedad civil: acuden, preguntan y hablan por sí mismas (en lugar de dejar a los hombres que hablen por ellas).

**¿Mantienen relación con el movimiento organizado de mujeres y con la Secretaría de Estado para la Condición Femenina?**

Trabajamos con las ONGs desde el año pasado, que cuentan con un

**“El problema de la igualdad ya está presente en el programa de cualquier sindicato. Las mujeres cada vez participan más”.**

forum bien asentado en la sociedad civil. Antes, la Secretaría de Estado para la Condición Femenina no nos convocaba, ni siquiera para el 8 de Marzo, pero ahora eso ha cambiado. Antes no se contaba con las sindicalistas, pero nosotras reclamamos que somos la voz de las trabajadoras, de las ausentes. Llevamos luchando desde antes de la independencia, desde antes de la creación de la Secretaría de Estado para la Condición Femenina, no tiene sentido que nos discriminen ahora. Si se nos convoca ahora es porque gritamos nuestros derechos.

**Ha habido un proyecto de colaboración y de solidaridad entre la Centrale Générale des Syndicats Libéraux de Belgique (CGSLB) y**



Mahioub Mint Saleck fotografiada por Manoli Olmedo.

**la CGTM entre los años 2003 y 2005 para capacitar a las sindicalistas mauritanas. ¿Por qué cree que son necesarios estos proyectos?**

En Europa empezaron mucho antes que nosotras, esto marca la diferencia. Lo que se necesita seriamente ahora -y les invito a ellos- es un intercambio entre sindicalistas del Norte, que tienen cierta ex-

periencia, y las del Sur, que empiezan a organizarse. Un intercambio de experiencias entre mujeres servirá para reforzarnos y ayudarnos mutuamente.

**¿Entre sus preocupaciones qué lugar ocupa la formación?**

Cada vez que tenemos posibilidad intentamos formar a las mujeres (en sus propias regiones, desplazarlas a la capital es mucho más costoso) en materia de estatutos, reglamentos, Código del Trabajo, Código de Mujeres, el Estatuto de Trabajadores, les hablamos también del SIDA y otros temas sociales. Tratamos de conseguir financiación, a nivel mundial, para formar a mujeres independientes,

que, a su vez, podrán transmitir sus enseñanzas a otras.

Contamos también con un grupo con capacidad para impartir formación a nivel local y que se desplazan por el interior varias veces por año. En un primer momento, las mujeres no entienden cómo funciona un sindicato o se preguntan para qué les sirva la formación, es normal, no había experiencias anteriores.

**¿Ha ratificado su Gobierno todos los acuerdos sobre las trabajadoras que emanan de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)?**

De momento nuestro Gobierno ha firmado todos los acuerdos y convenios fundamentales sobre mujeres. Si algo se ratifica en Consejo de Ministros está bien, porque siempre podremos exigir su aplicación y además se hace divulgación de dichos acuerdos a través de los medios de comunicación y se organizan conferencias de sensibilización.

En las últimas listas electorales (municipales, senatoriales o parlamentarias) un 20% se reservaba a las mujeres. En Nuakchot, la capital, todas las cabezas de las listas de senadores son mujeres, aunque en el interior aún no se ha logrado porque el proceso es más complicado. En las elecciones al Parlamento había el mismo número de mujeres que de hombres, esto antes no existía, era impensable. Hay que reconocer, también, que las mujeres se mueven, plantean sus problemas, se reúnen, cotizan, toman parte y debaten sobre sus intereses. Nuestra voz se oirá en todas partes, para que todo el mundo se entere de nuestros problemas y de nuestra situación. <sup>1</sup>

(1) Más información sobre el sindicato en su página web: <http://www.cgtm.org/>.

(2) En la que tuvo por compañeras a Latifa Al-Gaoud, primera parlamentaria en Bahrein, y a Asma Chaabi, presidenta del consejo comunal de Essaouira (Marruecos).

(3) Más información en: <http://www.travail.qc.ca/>.



¿los mejores años de nuestra vida?

# El peaje para trabajar

A diferencia de otros países europeos, en el Estado español se admite el trabajo en prácticas destinado a personas con licenciatura universitaria, eso sí sin derechos y con salarios ridículos.

Nuria Rico

**COMIENZA** a extenderse una nueva práctica en las empresas y peor, también en la Administración Pública, una nueva práctica que a simple vista es invisible y quizá por eso tan rentable. Un informe realizado por la Fundación 1º de mayo junto con la Secretaría de Juventud pretende sacar a la luz todas estas formas de trabajo sin relación laboral, es decir, a todos esos jóvenes que no aparecen en los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA), el Servicio Público de Empleo Estatal (INEM) o cualquier otra estadística porque no tienen un contrato, pero sin embargo comparten centro de trabajo con el resto de la plantilla.

Este estudio recoge situaciones variadas como la del voluntariado, la investigación, los falsos autónomos, las colaboraciones y especialmente los diferentes tipos de becas. ¿Quiénes son las personas con beca? ¿Dónde están? ¿A que se dedican? ¿Qué legislación les regula y les protege?, son preguntas para las que

**¿Quiénes son las personas con beca? ¿Dónde están? ¿A que se dedican? ¿Qué legislación les regula y les protege?**

no hay réplicas claras. El informe pretende dar respuesta a algunas de ellas y las primeras conclusiones que se obtienen son reveladoras y preocupantes.

Hay que indagar poco para comenzar a encontrar a cientos de miles de jóvenes que realizan prácticas en empresas privadas pero también públicas, jóvenes que en ocasiones

representan hasta un cuarto de la plantilla. Se trata de prácticas que llegan a durar un año –por supuesto, ofrecen un mes de vacaciones–, de jornada completa y con una media de 500 euros de retribución. ¿No suena un poco raro? ¿No podría ser que estuvieran ocupando puestos de trabajo estructurales? Las ofertas de las grandes empresas, conocidas por la sociedad, se amparan en convenios con universidades, pero en muchas ocasiones están destinadas a gente joven con titulación, que ya han finalizado sus estudios universitarios reglados. Podría pensarse que son sólo unos pocos casos, pero en un pequeño muestreo realizado por la Secretaría Confederal de Juventud a través de Internet revela que las plazas ofertadas superan las decenas de miles, en varios cientos de empresas. Contratar en régimen de beca es una práctica habitual, incluso en la Administración Pública, todos los organismos cuentan con personas becadas para la prestación de determinados servicios o proyectos.

Quienes tienen becas son invisibles para las cifras del mercado laboral, además no tienen derechos y nadie garantiza su formación. Sin protección es más complicada aún su movilización, más si se tiene en cuenta que son personas que aspiran a lograr un contrato de trabajo que la empresa donde realizan las prácticas no les garantiza. Pagar este peaje es casi obligatorio, y paralelamente



Stephanie, fotografía de Rineke Diijkstra (Estados Unidos, 2003).

se retrasa la inserción real, las cotizaciones y, por supuesto, la posibilidad de emancipación.

El funcionamiento para captar becarios y becarias no es complicado: se crean fundaciones que actúan como intermediarias entre las universidades y la empresa, se oferta algún tipo de título o diploma por realizar las “prácticas” y se oferta, por un lado a gente joven que busca la tan ansiada inserción laboral y, por otro lado, a las empresas que necesitan mano de obra a bajo precio. Existen anuncios publicitarios de estas fundaciones que llaman a la empresa a participar en sus programas con la siguiente máxima: “Beneficios para la empresa: ausencia de relación laboral con el alumno”. Después de leer apelaciones como ésta, surge otra pregunta que va más allá de la propia legalidad: ¿dónde queda la moral en esta sociedad construida por trabajadores y trabajadoras?



Sáin, fotografía de Rineke Dijkstra (Israel, 2003).

Pero el problema es mucho más profundo porque se trata de prácticas destinadas a jóvenes con cualificación. Una vez más queda reflejado el modelo productivo de nuestro país –en otros países europeos las prácticas destinadas a licenciados están prohibidas- basado en el ahorro de costes, que desprecia el capital humano y su formación. Una vez más queda en evidencia que la precariedad en el Estado español se describe a través del desencuentro entre la formación adquirida por la gente joven y la actividad que desarrolla. Durante muchos años se invierte en la formación de capital humano, en su capacitación, y ahora las generaciones están más preparadas para el mercado laboral. Nuestro país destaca por tener una de las tasas más altas de Europa de jóvenes que finalizan sus estudios universitarios. Paradójicamente empresarios y poder político se han olvidado de modernizar el modelo productivo. El Estado de bienestar no puede sostenerse bajo estas premisas. Para que el mercado de trabajo pueda absorber a todo este capital humano

haciendo justicia a su preparación, este país debería invertir de forma decidida en investigación, desarrollo tecnológico e innovación, de forma que el conocimiento y la formación de la población trabajadora fuesen valores imprescindibles para la economía y las empresas. No hay que olvidar que al fin y al cabo el capital más importante de un país, el que genera crecimiento económico y bienestar, es el capital humano.

Existen casos sangrantes simplemente sondeando las ofertas de trabajo que aparecen en Internet. Estos son algunos ejemplos reales de prácticas totalmente fraudulentas y sin ningún tipo de control porque no se encuentran al amparo de un convenio con una universidad. “*Se necesita becario teleoperador, tres vacantes, estudios mínimos: ciclo formativo superior comercio y marketing*”. Otro ejemplo: “*Becario departamento de riesgos, licenciado en ciencias empresariales, con conocimiento de gestión de base de datos, jornada completa, 6 meses prorrogables, 600 euros al mes*”; “*Becario de contabilidad, licenciado en ciencias empresariales, experiencia*

**“La precariedad en el Estado español se describe y a través del desencuentro entre la formación adquirida por la gente joven y la actividad que desarrolla”.**

*mínima de un año, disponibilidad inmediata, 200 euros al mes*”. O este otro: “*Becario de recursos humanos, tareas: atención telefónica, archivo, movimientos en sistema red, gestión de currículum, procesos de selección, atención al cliente y elaboración de presupuestos, estudios mínimos: licenciatura, imprescindible experiencia laboral previa, jornada completa, cuatro meses*”. Una última oferta: “*Becario arquitectura, cinco horas diarias, 400 euros al mes, requisitos: estar en posesión de ordenador, Internet, coche, cámara fotográfica digital*”.

Son casos reales y no ha costado demasiado encontrarlos. El problema surge cuando queremos localizarles

en los centros de trabajo. Quizá por eso lo más urgente es que la Inspección de Trabajo y Seguridad Social empiece a preguntarse también por la gente joven con beca cuando realiza cualquier tipo de acción.

Según la clase de prácticas ofertadas la legislación a la que se acogen las empresas es distinta, pero con una característica común: en todas se ‘desregula’ más que regula y deja importantes recovecos en los que cobijarse para cubrir un puesto de trabajo con un salario barato.

Se parte casi de cero, pero ahora Comisiones Obreras debe dar la cara e incorporar a este colectivo a la acción sindical, prestarle atención desde la negociación colectiva. Aspectos tales como: que sean siempre estudiantes (y no personas con licenciatura) quienes realicen prácticas en las empresas, y a través de convenios con universidades; que se garantice su formación; que cuenten con horarios flexibles; que estén bajo tutelaje; que las funciones que se les asignen no incidan en la producción de la empresa y, por último,

que se informe a la representación sindical de la oferta de prácticas o becas... Hasta ahora sólo algunos convenios colectivos hacen referencia a estas becas o prácticas, y siempre para especificar que quienes las realizan quedan fuera del amparo del convenio. Es necesario también lograr un marco legislativo con garantías y que permita el control. Son tareas en las que Comisiones Obreras debe trabajar, más allá de las secretarías de Juventud, para poner freno a estas prácticas abusivas que están en expansión. **I**

Nuria Rico (nrico@cco.es) es la responsable de la Secretaría Confederada de Juventud de Comisiones Obreras.



# Las elecciones sindicales y las trabajadoras (II)

ELECCIONES  
SINDICALES  
**CC.OO.**  
TÚ GANAS

María Antonia Martínez y Juana Aguado de las federaciones estatales de Comunicación y Transporte y de Minerometalúrgica y Rosa Bofill y Ana Artilles, de Catalunya y Canarias, respectivamente, nos informan de sus planes de trabajo ante las elecciones sindicales. Todas tienen un único objetivo: combatir las discriminaciones que, a día de hoy, colocan en una situación desventajosa a las trabajadoras.

Trabajando en la industria aeronáutica, fotografía del archivo de la Federación Minerometalúrgica.

# Igualdad de trato

La igualdad de trato es uno de los objetivos fundamentales del Programa de Acción aprobado en 2004 por la Federación de Comunicación y Transporte. Las elecciones sindicales vienen a reforzar esta idea.

María Antonia Martínez

**EL PROGRAMA** de Acción, que emana del debate del III Congreso de la Federación de Comunicación y Transporte (2004) (1), tiene entre sus objetivos prioritarios la igualdad de trato. Además marca las líneas de trabajo que hay que seguir para aumentar la afiliación y participación de mujeres, jóvenes e inmigrantes e incorporarles en las candidaturas a elecciones sindicales que están teniendo lugar en las empresas.

La Secretaría de Organización ha diseñado un plan estratégico para abordar el proceso de elecciones sindicales, que ha sido aprobado por el conjunto de la organización en un Consejo Federal y que ha sido adaptado a cada ámbito, algo necesario si se tiene en cuenta la diversidad de sectores, subsectores y empresas que conforman la Federación de Comunicación y Transporte. La adaptación ha sido compleja, nada fácil, pero se ha enmarcado dentro de las directrices de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras.

Es importante conseguir el mayor número posible de delegadas y delegados que representen al sindicato y defiendan los intereses de las plantillas ante las empresas (a través de los convenios colectivos) o ante las instituciones. Sólo así mejorarán las condiciones de trabajo y de vida de la población trabajadora.

En relación al género, la propuesta es que se cumpla el mandato confederal, es decir, que las candidaturas estén compuestas por hombres y mu-

jes representados en función de la proporcionalidad de la afiliación. Además, las mujeres irán en posición de salida.

Los mensajes y campañas publicitarias han dado un paso importante en cuanto a transversalidad y homogeneidad se refiere, además reflejan la diversidad (mujeres y jóvenes) aunque todo puede ser aún mejorado. Se ha realizado, por primera vez, una campaña específica titulada *A K Speras* dirigida a la gente joven y, fundamentalmente, a chavalas e inmigrantes.

La afiliación femenina sube año tras año, lenta pero incesantemente, y aumenta sobre todo en el tramo de hasta 30 años, el perfil de crecimiento viene de la mano de las trabajadoras jóvenes. En delegadas el aumento es similar y aunque la brecha entre la afiliación y la representación se va es-

trechando, ésta sigue estando 4,60 puntos por debajo de la afiliación.

En los grandes sectores feminizados y sindicalizados (postal, aéreo o telecomunicaciones) ha habido siempre delegadas. Por el contrario, en los sectores masculinizados (carretera o pequeñas y medianas empresas) es donde más dificultades tienen para conseguir ser delegadas.

Lourdes Gil -secretaría general de Palencia y responsable de la Secretaría de la Mujer de la Federación de Co-



María Antonia Martínez, fotografía de África Sánchez.

municación y Transporte de Castilla y León- comenta: *“Cuando visitas una empresa eres bien recibida por las mujeres, porque hablas su mismo idioma y eso les anima”*. También es interesante que aprendan a defenderse: *“Si tú como mujer estas realizando las tareas de delegada, defenderás mejor tus derechos, velarás porque se cumplan”*. La afiliación de inmigrantes va en aumento, por ejemplo en los sectores de pesca y logística. Agustín de la Cruz, secretario general de la Federación Andaluza de Comunicación y Transporte, transmite que ha aumentado la afilia-

**“La afiliación femenina sube año tras año, lenta pero incesantemente, y aumenta sobre todo en el tramo de hasta 30 años”.**

ción de inmigrantes jóvenes, que además están siendo elegidos como delegados. Como dice el eslogan: *Juntos avanzamos*, todo el mundo ha de trabajar con ilusión, confiando en la fuerza de los objetivos, consiguiendo empleos con derechos para hombres y mujeres, sin discriminaciones. **■**

María Antonia Martínez (mamartinez.fct@fct.ccoo.es) es responsable de la Secretaría de la Mujer de la Federación de Comunicación y Transporte de Comisiones Obreras.

(1) Más información en: <http://www.fct.ccoo.es/>.



# Combatir la discriminación

Trabajar por la igualdad de trato y combatir la discriminación son las dos ideas que mueven la campaña de elecciones sindicales puesta en marcha desde la Federación Minerometalúrgica.

Juana Aguado

**PARA** cada periodo de elecciones sindicales la Federación Minerometalúrgica edita un documento específico sobre la situación laboral de las mujeres en sus sectores (en castellano y en las demás lenguas oficiales del Estado español), documento que es distribuido en toda la organización con el fin de que llegue a todas las empresas que realizan campañas y asambleas. De este modo, se da a conocer y se recuerda a las plantillas cuál es la labor de los sindicatos. El díptico de este año, además de hacer un resumen de la situación de las mujeres en el mercado laboral, plantea propuestas sobre cómo trabajar por la igualdad de trato y combatir la discriminación.

A lo largo de la campaña de elecciones sindicales, la Federación Minerometalúrgica reitera su compromiso de trabajar bajo el principio de transversalidad y cooperación a través de la negociación colectiva. Además, cambiar la situación de las mujeres en el mercado de trabajo y eliminar las discriminaciones por razón de género es su primer objetivo.

Para erradicar la discriminación hay que: promover la igualdad de trato tanto en el empleo como en las condiciones laborales; incorporar medidas preferentes para aumentar la participación laboral de las mujeres a través de los convenios colectivos o mediante acuerdos específicos de empresas; negociar acciones positivas, eliminar la

segregación profesional y facilitar el acceso de las trabajadoras a la formación y el reconocimiento de su cualificación, denunciando las diferencias retributivas directas o indirectas que puedan darse; trabajar por la adecuación de los tiempos de trabajo y hacer realidad la conciliación de la vida personal y laboral; y, por último, garantizar que se cumplan las leyes y negociar su mejora.

La Federación Minerometalúrgica la componen los sectores del metal, minería y energía. Sectores donde la presencia de las mujeres es baja, sólo el 15% (la media de trabajadoras en activo en otros sectores está en un 40%). Y sigue creciendo en afiliación de mujeres y en representación de delegadas en las empresas, aunque cambiar los estereotipos sexistas y la ausencia de las mujeres en el trabajo sindical lleva-

rá aún un tiempo. Las mujeres van integrándose y trabajando en igualdad de condiciones en diferentes ámbitos de la sociedad, por supuesto también en el sindical.

Las listas que la Federación Minerometalúrgica de Comisiones Obreras presenta en estas elecciones sindicales son representativas de la composición de las plantillas, tanto de mujeres como del resto de colectivos históricamente olvidados.



Juana Aguado, fotografía de Manoli Olmedo.

Las mesas de negociación de los convenios colectivos deben garantizar que las políticas de igualdad no sean solamente temas de 'mujeres'. La conciliación de la vida laboral, familiar y personal; el acceso al empleo y la formación profesional en igualdad de condiciones; o, el exigir un mismo salario por trabajos de igual valor no son derechos que de-

**“Las mesas de negociación de los convenios colectivos deben garantizar que las políticas de igualdad no sean solamente temas de mujeres”.**

ban reclamar solamente “las mujeres para las mujeres”. Más mujeres en las listas electorales asegurarán que los temas de género se nombren y por tanto se encuentren entre las prioridades. <sup>(1)</sup>

Juana Aguado (jaguado@fm.ccoo.es) es la responsable de la Secretaría de la Mujer de la Federación Minerometalúrgica de Comisiones Obreras.

(1) Más información en <http://www.minerometal.ccoo.es/>.



# Juntas es posible

Las conquistas sociales y los derechos laborales se conquistan con mucho esfuerzo. Las elecciones sindicales permiten aumentar el número de personas empeñadas en conseguirlos.

Rosa Bofill

**LAS** elecciones sindicales son una conquista democrática que sirve para elegir a las personas que mejor representen los propios intereses; una herramienta que permite emprender el camino hacia conquistas sociales más amplias y hacia nuevos derechos laborales; y, un momento para hacer balance, revisar compromisos y difundir el proyecto de Comisiones Obreras, un sindicato participativo, reivindicativo, nacional, de clase, diverso, plural, unitario, democrático y comprometido con la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres.

En el Consell Nacional de Comisiones Obreras de Catalunya, celebrado en febrero de 2006, se aprobó el informe de planificación de las

**“Sólo asegurando la presencia de las mujeres en todos los ámbitos la sociedad avanzará con firmeza por el camino de la igualdad”.**

elecciones sindicales en el que se afirmaba: *“La diversidad de género, de edad y de procedencia tiene que tener consideración en nuestras propuestas y en la composición de nuestras candidaturas, especialmente, en las empresas con comité. Tenemos que tender a garantizar que las candidaturas reflejen la proporción de la diversidad de la afiliación”.*”

Aquella afirmación se convirtió en uno de los objetivos prioritarios en este periodo electoral. Si las elecciones son una renovación de la presencia en las empresas, también son una oportunidad para afianzar la labor como motores de construcción

de la igualdad, labor en la que las mujeres son imprescindibles con su presencia, participación y protagonismo bien sea como delegadas, miembros del comité de empresa o interlocutoras dinámicas en las mesas de negociación.

La Secretaria de la Dona de CC.OO. de Catalunya (1) ha elaborado un material propio animando a las mujeres a presentarse en las candidaturas del sindicato, pues su participación es una garantía y un instrumento imprescindible en la lucha contra las discriminaciones y en la mejora de las condiciones de trabajo.

En Catalunya las mujeres representan un 42,67% de la población activa, en cambio sólo representan un 35,75% de la afiliación del sindi-

cato. Hay que tener presente, sin embargo, que esta cifra, siendo claramente insuficiente y digna de reflexión, se ha incrementado en 2 puntos en los últimos tres años. El aumento de la afiliación femenina ha sido en porcentaje mayor que la tasa de actividad (que ha subido sólo medio punto).

La situación de las mujeres en el mercado laboral -con una mayor temporalidad y precariedad, concentrada en sectores del mercado laboral con peores condiciones laborales- explica la cifra de afiliación femenina en el sindicato, su participación, dedicación e implicación como



Rosa Bofill, fotografía de Anna Molina.

representantes de las plantillas. En estos momentos son el 32,48 % del conjunto de delegados. Como puede apreciarse esta tasa está más de 3 puntos por debajo de la de afiliación y 10 de la de actividad. Sin embargo, en el periodo analizado ha habido un aumento de 1,5 puntos.

El sindicato ha de implicarse más para dar respuesta a los problemas de las trabajadoras en el mundo laboral de modo que pueda ser identificado por éstas como un instrumento útil para la defensa de sus intereses. Es necesario seguir trabajando para conseguir unos porcentajes de afiliación y de representación equivalentes a los de ocupación y, además, hay que conseguir que la presencia femenina en las mesas de negociación sea la que les corresponde. Sólo asegurando su presencia en todos los ámbitos la sociedad avanzará con firmeza por el camino de la igualdad. Es necesario que Comisiones Obreras sea, con todas sus consecuencias, un sindicato de hombres y mujeres. **I**

Rosa Bofill (rbofill@ccoo.cat) es la responsable de la Secretaria de la Dona de Comisiones Obreras de Catalunya.

(1) Más información en: <http://www.ccoo.cat/dona>.

# Voz, voto y representación

Canarias apuesta por recoger y poner en marcha las nuevas ideas de las sindicalistas y delegadas más jóvenes, quienes además se beneficiarán del conocimiento y experiencia de las mayores.

Ana Artilles

**LO** que hoy es un derecho constitucional en otros tiempos fue una lucha para las trabajadoras. A pesar de que su presencia ha aumentado considerablemente en todos los ámbitos, su participación en partidos y sindicatos sigue presentando diferencias considerables, sobre todo en la toma de decisiones o en la ocupación de puestos de mayor responsabilidad.

Las elecciones sindicales son la herramienta para que las trabajadoras elijan a sus representantes legales en las empresas. A mayor nivel de representatividad mayor capacidad para negociar y firmar convenios colectivos. La Secretaría de la Mujer de Comisiones Obreras de Canarias (1) apuesta por la participación de las sindicalistas jóvenes. Su incorporación en la dirección supondría renovar el sindicato, además de aportar sus necesidades específicas y posibles soluciones. Pero no basta con la voluntad de hacerles participar en el trabajo sindical, es necesario dar continuidad al trabajo de las sindicalistas veteranas con la aportación de la ilusión y de las nuevas ideas de las jóvenes, y éstas, en

correspondencia, obtendrán conocimiento y experiencia.

Del Programa de Acción 2007 destacan los siguientes objetivos: primero, vincular todas las acciones a los procesos electorales, participando en todos los actos que la organización reclame siempre con el objeto de promover la participación de las mujeres en las candida-

turas de Comisiones Obreras. Segundo, cumplir con lo establecido en los Estatutos para garantizar la presencia de afiliadas en todos los órganos de dirección y otras instancias del sindicato en una proporción igual a la afiliación femenina en el ámbito correspondiente. Tercero, acciones a favor de la igualdad de oportunidades en el ámbito de la negociación colectiva a todos los niveles. Cuarto, activar acciones transversales en políticas de género con el resto de las secretarías del sindicato. Quinto, impulsar la campaña *Para la defensa de nuestros derechos, con voz, voto y representación*, en el conjunto de la organización, centros de trabajo, empresas... Y, por último, difundir el manual *La importancia de la mujer en la negociación colectiva*, trabajando conjuntamente con las federaciones y sectores profesionales.

De un total de 48.809 personas afiliadas, las mujeres representan el 43%; de un total de 6.000 personas delegadas sólo el 33% son mujeres. Son sindicalistas que están aumentando la parti-

cipación en los órganos de dirección o representación sindical, asumiendo responsabilidades que van más allá del entorno de sus puestos de trabajo.


Los problemas, las propuestas y las prioridades se deben discutir y acordar en el marco de las estructuras sindicales: la sección el comité de empresa, la federación o el sector, etc. Está claro que no se trata de un tema



Ana Artilles, fotografía de Celestino Hernández.

exclusivo de las mujeres y de las delegadas, si no que afecta a la acción sindical. Sería deseable que aquellas delegadas que ya están participando en las elecciones sindicales sigan aportando su trabajo para lograr obtener cada vez mejores resultados en cuanto a participación de las mujeres en la representación laboral, puesto que esto se traduce en alcanzar logros laborales para todas. Quienes no se han decidido a participar aún pueden hacerlo con tranquilidad, cuentan con todo el respaldo y apoyo de la Secretaría de la Mujer, porque su incorporación a los órganos de trabajo de Comisiones

**“La incorporación de las mujeres a los órganos de trabajo de Comisiones Obreras enriquece y fortalece la organización como agente de cambio y transformación a una sociedad más igualitaria, justa y solidaria”.**

Obreras enriquece y fortalece la organización como agente de cambio y transformación a una sociedad más igualitaria, justa y solidaria. 

Ana Artilles (ana-artilles@canarias.ccoo.es) es responsable de la Secretaría de la Mujer de Comisiones Obreras de Canarias.

(1) Más información en: <http://www.canarias.ccoo.es>



*Matriarcados*, de la barcelonesa Anna Boyé, fotoperiodista independiente especializada en el reportaje social y de investigación. Esta colección aparece en *L'Agenda de la Imatge*, n° 46 (2006), revista de la Unió de Professionals de la Imatge i la Fotografia de Catalunya (UPIFC) (<http://www.agenda-upifc.org/>).

## MATRIARCADOS

es un excelente trabajo fotográfico impregnado de historias y contrastes. No son sólo imágenes capturadas a través de un objetivo, sino que desean hacernos llegar a una realidad de una forma dulce, casi sorprendente e inesperada en comparación con la sociedad en la que vivimos. *Matriarcados* habla a través de imágenes, habla de cómo en aldeas y ciudades separadas por continentes, tan leja-

nas, con culturas tan diferentes pueden llegar a tener algo en común. Es el poder que tienen las mujeres en estas sociedades. Mujeres que gestionan el comercio, la economía, la administración de bienes, el bienestar social. Sociedades donde ni los más ancianos recuerdan un acto violento. Sociedades donde la posición del hombre en el trabajo o incluso la responsabilidad que deben tener en el seno familiar es decidida por las mujeres. Ellas dictan la

## Matriarcados

ley, imponen los castigos, ordenan y mandan en tierras donde se las respeta por ser inteligentes y valientes.

Anna Boyé nos acerca con su trabajo a la vida en el Lago Lugo (China), Juchitán (México) y al Archipiélago de las Bijagos (Guinea Bissau) pero además nos invita a conocer otras culturas, otras maneras de ver y sentir la vida. **T**

Nuria Rico ([nrico@ccoo.es](mailto:nrico@ccoo.es)) es la responsable de la Secretaría Confederal de Juventud de Comisiones Obreras.



*Feminismos periféricos*. Discutiendo las categorías de sexo, clase y raza (y etnicidad) con Floya Anthias. Pilar Rodríguez Martínez (Ed.). Granada, 2006: Editorial Alhulia ([www.alhulia.com](http://www.alhulia.com)).

**EN ESTA** obra se recogen diferentes trabajos de un grupo de investigadoras y profesoras universitarias con la finalidad de: “Comprender mejor cómo se relacionan – o se pueden relacionar – las categorías de sexo, clase y raza (y etnicidad) en diferentes campos de análisis, momentos históricos y distintas disciplinas”.

Situándose en lo que se han llamado feminismos de la tercera ola, postcoloniales o periféricos las autoras se demarcan teóricamente de los análisis y *corpuses* teóricos del

## Feminismos periféricos

feminismo de la segunda ola, los de la igualdad y los de la diferencia, a los que consideran demasiado concentrados en la lucha contra el patriarcado y en contraponer dos categorías sociales claramente delimitadas: hombres y mujeres.

En su opinión, las sociedades postmodernas requieren de otras formulaciones de la teoría feminista, que indague en las complejidades de un sujeto múltiple. Mujeres, sí, pero con intereses diferentes según el grupo y la localización a la que pertenezcan: occidenta-

les, blancas, heterosexuales, negras, chicanas, indígenas, lesbianas, inmigrantes...

Plantea Floya Anthias que la discriminación de género no es adicional sino relacional. Estos análisis feministas periféricos se centran más en los efectos que conlleva aparecer en determinados contextos como mujeres que en la identidad genérica de “ser” mujeres. **T**

Eva Antón ([eanton@ccoo.es](mailto:eanton@ccoo.es)) es filóloga y trabaja en la Secretaría Confederal de la Mujer de CC.OO.



*Los orígenes y la celebración del Día Internacional de la Mujer, 1910-1945*, de Ana Isabel Álvarez. Oviedo, 2000: Ediciones KRK, Colección Alternativas, n° 6. Universidad de Oviedo.

**CADA AÑO**, el 8 de Marzo concita cierta confusión en torno a los acontecimientos históricos cuyo recuerdo quiere conmemorarse. Este libro clarifica los orígenes y el alcance de esta jornada reivindicativa.

El 25 de marzo de 1911, 146 trabajadores, casi todas mujeres jóvenes, murieron en un incendio en una fábrica de Nueva York. Sus deplorables condiciones laborales y las deficientes medidas de seguridad

habían sido insistentemente denunciadas.

La iniciativa de proclamar un Día Internacional corresponde al feminismo de base socialista y comunista. Clara Zetkin presentó una propuesta en 1910, inspirándose en el *Woman's Day* que las norteamericanas celebraban como jornada de reivindicación del derecho al voto. La elección de la fecha se oficializa en la URSS en homenaje al amotinamiento de las mujeres el 8 de Marzo de 1917, anticipo

de la revolución de octubre. Se extenderá por todo el mundo, expresando la lucha de las mujeres proletarias unidas contra la doble discriminación que sufren, como trabajadoras y como mujeres. En 1975, la ONU afianza la fecha del 8 de Marzo como una jornada internacional de lucha por el derecho a la igualdad de las mujeres. **T**

Eva Antón ([eanton@ccoo.es](mailto:eanton@ccoo.es)) es filóloga y trabaja en la Secretaría Confederal de la Mujer de CC.OO.



# Empoderarse

La página *web* del Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación de las Naciones Unidas para la Promoción de la Mujer (INSTRAW) da acceso a otros organismos que trabajan aspectos de género desde Naciones Unidas.

Belén Morales

**EN NACIONES** Unidas existen tres agencias dedicadas a las cuestiones de género: la División de las Naciones Unidas para el Adelanto de la Mujer (DAW), el Fondo de Desarrollo de Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM) y el Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación de las Naciones Unidas para la Promoción de la Mujer (INSTRAW), así como un asesor especial de la Secretaría General (OSAGI) y una Red Inter-Agencial de Puntos Focales de Género (IANWGE). Las páginas *web* de todos estos organismos se pueden consultar desde el Directorio de Género de la *web* de INSTRAW: <http://www.un-instraw.org/es/>.

Dirigido en la actualidad por la mexicana Carmen Morales, este instituto autónomo de Naciones Unidas se creó en 1976 siguiendo las recomendaciones de la I Conferencia Mundial sobre la Mujer celebrada un año

**“Procura el intercambio y la difusión de la información obtenida para apoyar tanto a los Gobiernos como a la sociedad civil en sus esfuerzos por incorporar la perspectiva feminista en políticas y programas.”**

antes en Ciudad de México. Su misión es la de promover y realizar, a nivel internacional, programas que contribuyan al empoderamiento de las mujeres, estimulando y apoyando los esfuerzos de las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales. Es por esto por lo que juega un papel importante en la lucha por la igualdad de género, el desarrollo y la paz.

El Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación de las Naciones Unidas para la Promoción de la Mujer trabaja con una metodología que facilita la creación de redes con ONGs, el mundo universitario y las instituciones públicas y privadas. Entre otras cosas avala investigaciones sobre políticas de género y examina su ejecución, logros y problemas; a la vez que promueve su difusión y su puesta en práctica en las distintas políticas locales, regionales y globales. También procura el intercambio y la difusión de la información

obtenida para apoyar tanto a los Gobiernos como a la sociedad civil en sus esfuerzos por incorporar la perspectiva feminista en políticas y programas. Por último, procura el fortalecimiento de las instituciones a través de mejorar sus capacidades en materia de género.

Recientemente INSTRAW ha lanzado un sitio *web* llamado *Gobernabilidad, género y participación política de las mujeres en el ámbito local* dirigido a las latinoamericanas. El proyecto, financiado por la Agencia Española de Cooperación Internacional (AECI), tiene como finalidad contribuir a la promoción de los derechos; a la igualdad de género; y, a la participación y el liderazgo político en la planificación y gestión de los Gobiernos locales en Latinoamérica. Cuenta para ello

con documentos, herramientas y buenas prácticas a disposición de quien desee consultarlo. Esta es su dirección en

Internet: <http://www.participacion-politica.org>. 

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



PUBLICIDAD



## Ginecología y Obstetricia

Abortos (hasta 22 semanas)  
Ligaduras y vasectomías

## Cirugía general, estética y plástica

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



8 de marzo de 2006 en Brasil, fotografía de Indymedia (Centro de Medios Independientes).

## En la calle

María Ednalva Becerra

**EL CÓDIGO** penal brasileño, vigente desde 1940, define la práctica del aborto como un crimen y penaliza a mujeres y personal médico que lo practican a condenas de prisión. Sólo están permitidos por ley los abortos en caso de embarazo resultante de violencia y cuando representa riesgo para la vida de las gestantes.

En 2004, el presidente del Gobierno Lula, a través de la Secretaría Especial de Políticas para las Mujeres, realiza una amplia consulta a la sociedad brasileña con el objetivo de trazar las directrices para una política nacional de género en Brasil. El tema más destacado es el del derecho a la interrupción del embarazo como elemento fundamental para la implementación de una política nacional de derechos sexuales y reproductivos.

En 2005 se instaura la comisión tripartita para la revisión de la legislación punitiva sobre la interrupción voluntaria del embarazo -integrada por representantes de la sociedad civil, del Gobierno y del Parlamento- que en cuatro meses elabora una propuesta de proyecto de ley entregada al Parlamento brasileño. Éste la tramita en 2006, con resistencias por parte de los parlamentarios contrarios a la práctica del aborto. Paralelamente, en la calle, continúa la lucha por el pleno reconocimiento de los derechos integrales de las mujeres. **1**

María Ednalva Becerra (snmt@cut.org.br) es la responsable de la Secretaría Nacional sobre la Mujer Trabajadora de la Central Unica de Trabajadores (CUT) de Brasil.

por el mundo

## Derecho a decidir

Pilar Morales

Managua (Nicaragua), fotografía de la agencia Associated Press.



**PARECE** que el lema *Nosotras parimos, nosotras decidimos* sigue siendo una quimera. En Chipre, Irlanda, Polonia, Malta y Andorra no se reconoce aún el derecho al aborto y las mujeres son condenadas por jueces, normalmente varones, por utilizar medios "ilegales" para interrumpir embarazos no deseados.

Ahora se abre otra polémica en Nicaragua de la mano del sector más retrógrado de la Iglesia católica que ha sacado a la calle el debate sobre la penalización del aborto terapéutico (aquel que se realiza cuando peligra la vida de la madre) que llevaba despenalizado más de cien años. El Frente Sandinista de Liberación Nacional aceptó esa propuesta ante la presión

de la derecha y la Iglesia católica y con la opinión en contra de muchas mujeres incluso de militantes del propio partido. Todo por no perder las elecciones presidenciales, que finalmente ganó con el 38% de representación en noviembre de 2006.

En el próximo número de *Trabajadora* se publicará un informe sobre cómo está el debate en Nicaragua, dando cabida a las opiniones que se dan en el país y a las iniciativas que ya han puesto en marcha algunas organizaciones de mujeres. **1**

Pilar Morales (pmorales@usmr.ccooo.es) es responsable de la Secretaría de la Mujer de la USMR de CC.OO.

## Igualdad en la UE

Belén Morales

**EL PLAN** de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres (2006-2010) de la Unión Europea es la continuación de la estrategia marco puesta en marcha en 2001 y establece seis áreas prioritarias de actuación.

En primer lugar, conseguir la misma independencia económica para mujeres y hombres. En segundo lugar, conciliar la vida privada y la actividad profesional. En tercer lugar, equilibrar la representación en la toma de decisiones. En cuarto lugar, erradicar todas las formas de violencia de género y la trata de seres humanos. En quinto lugar, eliminar los estereotipos sexistas en la educación, la formación, la cultura, los medios de comunicación y el mercado laboral. Y, por último, promover la igualdad en la política exterior y de desarrollo.

El Consenso Europeo sobre el Desarrollo (2006) ratifica que la igualdad de género es un principio fundamental de la política de desarrollo. La nueva estrategia de la Unión Europea para África también incluye este aspecto. Como acciones clave, el *Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres* propone revisar la legislación, iniciar campañas de sensibilización, mejorar las estadísticas y elaborar más investigaciones. **1**

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



Helen en el *Merlin Theatre* (1996), de la británica Wendy McMurdo.

# Europa y la igualdad

Maruja Sánchez

**EL 30 DE DICIEMBRE** (DOCE L 403/9) se publica el Reglamento por el que se constituye el Instituto Europeo de la Igualdad de Género<sup>(1)</sup>, que colaborará estrechamente con la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, la Agencia Europea la Seguridad y la Salud en el Trabajo, el Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional y la Agencia de Derechos Fundamentales de la Unión Europea.

El contenido no ha variado sustancialmente en relación a la propuesta inicial que hizo la Comisión, a pesar de que el Parlamento Europeo introdujo algunas enmiendas que fa-

cilitaban un funcionamiento más abierto de los órganos de dirección. Lo más destacable es la introducción de una recomendación para que se establezca una representación equilibrada entre hombres y mujeres.

Hay un aspecto positivo en la nueva redacción, y es la participación de terceros países, siempre que hayan adoptado y apliquen la legislación comunitaria en el ámbito del presente Reglamento, lo que permite extender las normas de igualdad a más países que los actualmente comprende la UE.

El Instituto Europeo de la Igualdad de Género va a realizar una labor principalmente recopiladora de

las situaciones legales de cada país en torno a la igualdad de género, acompañando los estudios oportunos que muestren las situaciones diferenciadas en cada uno de ellos. Lo importante será que a continuación se tomen las medidas oportunas para equilibrar las diversas situaciones existentes. En este sentido entendemos que el mejor instrumento con alcance europeo es el Reglamento, al ser de aplicación directa a todos los países miembros, sin necesidad de transposición. **T**

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

(1) "Instituto Europeo de la Igualdad de Género", artículo de Maruja Sánchez publicado en *Trabajadora*, nº 21 (septiembre de 2006).

## Fortaleciendo a los sindicatos

María Antonia Martínez

### LA FEDERACIÓN

Inter-nacional de los Trabajadores del Transporte (ITF) ha elaborado un paquete educativo titulado *Fortaleciendo a los sindicatos*, una herramienta útil para las actividades en materia de género. Lo componen un folleto que plantea elementos de debate y reflexión; un *power point* que permite adaptar los materiales a cada ámbito (regiones, países o empresas); y, una película que presenta un recorrido por los problemas que afrontan las mujeres que trabajan en el sector masculinizado del transporte y los efectos que la globalización ha tenido sobre sus empleos.

Es un material didáctico que posibilita conocer e intercambiar experiencias de buenas o malas prácticas en las relaciones laborales y en el desarrollo de las políticas de género en empresas y en el

propio sindicato; da pautas para analizar, dónde, cómo y en qué condiciones trabajan las mujeres en el transporte (sindical y profesionalmente). *Fortaleciendo a los sindicatos* propone: estar pegados a la realidad de las mujeres, sensibilizar a las organizaciones sindicales para que incorporen a más mujeres, abordar la negociación colectiva desde la perspectiva de género, transversalizar las políticas sindicales y trasladar a las trabajadoras los "beneficios" de sindicarse. **T**

María Antonia Martínez (mamartinez.fct@fct.ccoo.es) es responsable de la Secretaría de la Mujer de la Federación de Comunicación y Transporte de Comisiones Obreras.

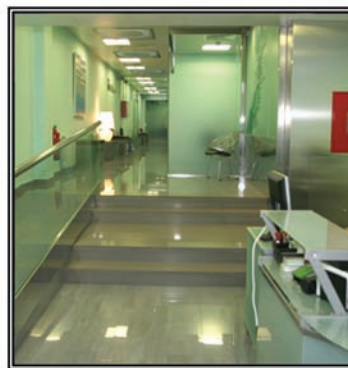
(1) El material se encuentra disponible en la siguiente dirección electrónica: [www.iffglobal.org](http://www.iffglobal.org).



Instituto C.B. Medical

30 años de experiencia.

**ABORTO LEGAL**



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

**ALTA TECNOLOGIA**

Videokonferencia a nivel Internacional



C/ ZURBANO, 41

TLF.: 91 - 308 30 00

Abierto también fines de semanas

Centro de Cirugía Mayor Ambulatoria e Interrupción Voluntaria del Embarazo. Acreditada por la Comunidad de Madrid  
Inscrita en el Registro con el número CS6951

[www.clinicacbmedical.com](http://www.clinicacbmedical.com)



# Inmigración y servicio doméstico

Una investigación de la Fundación Formación y Empleo Miguel Escalera desvela algunas de las características de quienes se emplean en el servicio doméstico.

Esmeralda Sanz

**EL ELEVADO** incremento en el volumen de personas inmigrantes llegadas en un periodo de tiempo relativamente breve a nuestro país destaca por su gran diversidad en cuanto a las características demográficas (sexo, edad, nivel de estudios y situación legal) y por su enorme concentración en determinadas actividades productivas (construcción, agricultura, servicio doméstico, hostelería en su mayor parte) e incluso en determinados ámbitos geográficos, así como por la progresiva feminización de ciertos sectores productivos.

A principios de año, la Fundación Formación y Empleo Miguel Escalera hizo públicos los resultados del estudio *Desajustes en la cualificación de los inmigrantes. Carencias o sobrecualificación de estos trabajadores en los sectores de mayor incorporación: servicio doméstico, construcción y hostelería*. La investigación, realizada a iniciativa de la Secretaría Confederal de Formación para el Empleo, tenía como objetivo determinar los posibles desajustes, carencias o sobrecualificaciones de la población inmigrante respecto de los requerimientos del mercado laboral, tomando como punto de comparación las cualificaciones profesionales, en tres de los cinco sectores en los que más se concentra la población inmigrante.

Para ello se utilizaron una amplia variedad de metodologías analíticas, desde el estudio de las fuentes secundarias relativas a cada uno de los sectores analizados, pasando por

técnicas de investigación cuantitativas (encuesta a 742 inmigrantes) y técnicas cualitativas (panel delphi, entrevistas en profundidad y grupos de discusión) para sondear la opinión de gente experta.

Entre los numerosos aspectos que el análisis contempla podemos citar: los mecanismos de contacto para la contratación; los elementos más valorados en los procesos de selección; el nivel de cualificación que el trabajo requiere; las necesidades de formación continua; la evolución competencial de las tareas desarrolladas; o la situación de “legalidad” de la población inmigrante.

## Inmigrantes en el servicio doméstico

La concentración de inmigrantes en actividades concretas deriva en gran medida de cambios estructurales que se están produciendo en la sociedad española: envejecimiento, situaciones de dependencia, incorporación de las mujeres al trabajo, dejando al descubierto una serie de necesidades sociales que tradicionalmente cubría la familia. Tanto las labores domésticas como el cuidado de personas dependientes siguen realizándose en el ámbito familiar y cayendo básicamente sobre las mujeres, pero cada vez más familias demandan ayuda externa para la ejecución de tales tareas.

Por su parte, la abundancia de la oferta de mano de obra, debida principalmente a la creciente presencia de inmigrantes en España,



Parte de una fotografía de la serie *Domésticos* (2001), de Julie Moos.

también sirve de estímulo al aumento de la demanda de este tipo de trabajo. La disponibilidad y la facilidad de contratación asociada a esa abundancia de oferta explican, en parte, el incremento del número de empleadas domésticas.

Entre las características de las trabajadoras encuestadas, destaca el hecho de que el 6,7% y 13,3% poseen estudios superiores incompletos y completos respectivamente, sumando un apreciable 20%. La homologación de titulaciones constituye, sin embargo, un auténtico problema para ellas, en el 83% de los casos no han conseguido hasta el momento homologar la formación de sus países de origen.

Por otra parte, un 85% de las inmigrantes empleadas en el servicio doméstico en España no trabajaba en este ámbito en sus países de origen, se trata en muchos casos de la única puerta de entrada encontrada a nuestro mercado laboral. Y es éste un as-

pecto importante porque, a diferencia de lo que ocurre en otros sectores, en éste el grado de permanencia es muy alto, y no debido a la estabilidad laboral y las posibilidades de promoción profesional, sino en la gran mayoría de los casos, a la imposibilidad de migrar a otras ocupaciones por las que sienten mayor atracción como dependientas, peluqueras, modistas, secretarias o profesoras. En este sentido la baja concienciación hacia la formación continua es un factor que les resta opciones de transferencia a otros ámbitos.

Adentrándonos en la implicación de la formación, las trabajadoras admiten en más de la mitad de los casos que no ha empleado tiempo alguno en aprender las labores que desempeñan en su puesto actual y en un 38% de los casos les ha costado una semana. Son labores que en general consideran que saben desarrollar porque las han ejecutado en sus hogares desde siempre. Las empresas que ofertan estos servicios opinan que se necesitan como mínimo 6 meses y hasta 2 años de itinerario formativo para que posean una cualificación acorde al puesto de trabajo, evidenciándose un claro desajuste entre los oferentes de empleo que reclaman más formación continua, y las empleadas que no detectan tal necesidad.

En cualquier caso, los expertos consultados son muy claros a la hora de valorar los aspectos considerados más importantes en el momento de la contratación, destacando la comprensión de la lengua española, seguido por el haber realizado en España cursos de formación continua relacionados con el puesto de trabajo, siendo los menos valorados los relacionados con lo que traen de sus países de origen, sea formación o experiencia.

Respecto a la modalidad de trabajo, en el 48% de los casos se constató la de "externa por horas" y en casi el 30% la de "externa fija", sólo un 22% de las trabajadoras son "internas". Los empleadores admiten que la evolución en lo relativo al trabajo como interna en un hogar de forma continuada es claramente decreciente. En

cuanto a la sospechada precariedad laboral queda abrumadoramente constatada, un 45% de las encuestadas no tienen contrato por escrito o poseen contratos temporales, sólo un 10% tiene contrato indefinido.

Otro aspecto relevante lo constituye la proporción de empleadas que cotizan al Régimen Especial de Empleados de Hogar. Más de la mitad de las trabajadoras admiten haber cotizado en algún momento pero no estar cotizando en la actualidad. Este hecho se debe, en opinión de los expertos, a que una de las formas que tienen las inmigrantes para regularizar su situación en el país es la de estar dadas de alta en la Seguridad Social en el Régimen Especial de Empleados de Hogar, para que sus empleadores les puedan hacer un contrato de trabajo al menos durante un año. Transcurrido ese período el porcentaje de afiliación desciende notablemente porque ya han conseguido "los papeles".

Como concepto básico es considerada la profesionalización del sector para dotarlo de lo que hasta ahora carece, ocupaciones definidas con competencias asociadas. La ausencia de un mapa ocupacional genera una falta de proyección en la trabajadora hacia puestos de mejor categoría. Por mucho que se esfuerce y se conciencie en realizar acciones de formación continua es improbable que ello la conduzca a puestos de superior nivel y por lo tanto a mejorar su situación actual. Su profesionalización contribuiría a poner en valor su trabajo y acotar sus funciones.

En este sentido, los dos tipos de perfiles generales apuntados por parte de los expertos son el genérico de limpieza y el del cuidado de personas dependientes, que requeriría mayor responsabilidad por parte de las empleadas.

La ligazón entre profesionalización y formación favorecerá además otro de los déficit que se constatan en este ámbito como es el logro de un mayor reconocimiento social para las personas que lo integran. Una aspira-

ción futura ha de ser la certificación oficial de los conocimientos y capacidades de sus trabajadores, un aspecto al que podrá contribuir el último Acuerdo de Formación para el Empleo, firmado por Comisiones Obreras, dado que prevé para este colectivo una oferta formativa modular y asociada al Catálogo Nacional de las Cualificaciones, permitiendo su certificación y acreditación futura y facilitando también la movilidad voluntaria hacia otros sectores. **T**

Esmeralda Sanz (esanz@ccoo.es) es socióloga y trabaja en la Secretaría Confederal de la Mujer de Comisiones Obreras.



**"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**

# Las TIC's y el género

Amaia Otaegui

**LA INVESTIGACIÓN** *Las nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación (TICs): una alternativa a la flexibilización del trabajo y a la integración de políticas de género en la Comunidad Autónoma del País Vasco*, publicada en Bilbao en 2006, es una iniciativa impulsada por la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo (FTFE), realizada por EUSLAN Instituto de Formación S. L., que aborda las relaciones existentes entre la flexibilidad laboral, el uso de las TICs y el resultado de las políticas de conciliación de la vida laboral y familiar.

La tesis que tratan de contrastar es si el uso generalizado de las nuevas

TICs está influyendo en la (re)distribución entre los sexos del trabajo y el poder en las relaciones laborales, y trata de responder a la pregunta de si su uso está generando mayores posibilidades y oportunidades para las mujeres contribuyendo al progreso social. Esta forma de plantear la in-

**“Las TICs pueden ser (o no) una herramienta para el progreso social y la igualdad entre los sexos dependiendo del uso que de ellas se derive”.**

vestigación es una aportación a un debate que se abre con razón de la extensión de las TICs en los procesos de trabajo y de los modelos organizativos de las empresas, y se extiende a todos los ámbitos de la vida social.

No hay, por el momento, consenso sobre este tema, puesto que (*grosso modo*) las interpretaciones optimistas indican que las TICs suponen una mejora en las oportunidades reales de las mujeres en cuanto que ya no existen diferencias formativas apreciables en relación a los hombres, a que pue-

den incidir en una mayor flexibilidad horaria y de ubicación física (teletrabajo) y a que las estructuras organizativas tienden a ser menos jerárquicas y pueden eliminar las restricciones para el acceso de las mujeres a pue-

## Ciudadanía, autonomía y empoderamiento

Conseguir cambiar el modelo de relación social entre géneros y apostar por la ciudadanía, la autonomía y el empoderamiento de las mujeres son las pretensiones del nuevo Plan Nacional de Sensibilización y Prevención de la Violencia de Género.

Susana Brunel

**EL CONSEJO** de Ministros aprobó, el 15 de diciembre de 2006, el Plan Nacional de Sensibilización y Prevención de la Violencia de Género (2007-2008) (1) y el Catálogo de Medidas Urgentes contra la Violencia de Género como cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 3.1. de la Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, aprobada en 2004, con el objetivo de: “Introducir en el escenario social las nuevas escalas de valores basadas en el respeto a los derechos y libertades fundamentales y de igualdad entre hombres y mujeres, así como en el ejercicio de la tolerancia y de la libertad dentro de los principios democráticos de convivencia”. Estas me-

didias suponen un marco común de actuaciones para quienes trabajan contra la violencia sexista.

El Catálogo de Medidas Urgentes contra la Violencia de Género, que pretende actuar como un “plan de choque”, hace referencia expresa a medidas: de protección y seguridad para las víctimas; judiciales; de prevención, sensibilización y atención y, por último, de inhibición hacia quienes maltratan, todo ello enmarcado en la mejora de la coordinación de todos los cuerpos profesionales y en la optimización de los recursos de todas las administraciones.

El plan se construye en torno a dos parámetros de actuación: la prevención y la sensibilización; y cuenta con dos objetivos estratégicos: mejorar la respuesta frente a la violencia machista y conseguir un cambio en el modelo de relación social. Además, dibuja un horizonte con objetivos a corto, medio y largo plazo para avanzar en la eliminación de la violencia desde las causas mismas que la provocan, con un largo recorrido desde medidas urgentes en la protección de las víctimas a otras emplazadas a conseguir ese cambio necesario en el modelo de relación social entre hombres y mujeres, para lo que es fundamental trabajar sobre tres derechos, que en la sociedad



tos de responsabilidad. Por su lado, las interpretaciones pesimistas indican que las TICs no tienen un gran impacto sobre las estructuras sociales que mantienen la desigualdad y la subordinación entre los sexos y que en el ámbito laboral las TICs potencian que las relaciones entre trabajo y no trabajo estén más difuminadas, lo cual tiene repercusiones negativas para la conciliación.

Las relaciones de las TICs con los nuevos modelos productivos se enmarcan en torno a la flexibilidad laboral, con especial atención a la flexibilización de los tiempos de trabajo. Sobre este tema, los autores dan cuenta de que estas nuevas prácticas organizativas se producen en contextos de flexibilización e individualización de las condiciones de trabajo y empleo, de forma que la gestión del tiempo de trabajo se realiza de forma unilateral por el empresariado, produciendo una prolongación y alargamiento de la jornada laboral y la intensificación del trabajo y la mayor disponibilidad de quienes componen la plantilla.

En este contexto, el estudio se remite a la escasa presencia e incidencia de las políticas de conciliación en la negociación colectiva, ya que, por un lado, son medidas “individuales” dado el escaso protagonismo del papel del Estado en esta materia y, por otro lado, continúa existiendo una brecha entre las disposiciones normativas y la aplicación efectiva de las mismas. Así, la gestión de las tareas familiares continua siendo un ámbito de responsabilidad femenina, donde las mujeres “gestionan” y los varones “ayudan”, estando todavía lejos de la socialización efectiva de la conciliación y de la flexibilidad, y por tanto, lejos de la igualdad real entre unos y otras en el mercado laboral.

Parece entreverse como conclusión que las TICs pueden ser (o no) una herramienta para el progreso social y la igualdad entre los sexos dependiendo del uso que de ellas se derive. La actuación clave en esta materia debe ir orientada a la transformación de la cultura empresarial hacia una gestión com-



*Floaters* (1997), de la fotógrafa estadounidense Anna Gaskell.

partida y negociada del tiempo laboral y la conciliación para hombres y mujeres, pero también de un cambio en el plano social y cultural de los estereotipos que penalizan a las mujeres en el empleo y en el trabajo. **T**

Amaia Otaegui (aotaegui@ccoo.es) trabaja en la Secretaría Confederal de Estudios de Comisiones Obreras.

actual representan un déficit para las mujeres: ciudadanía, autonomía y empoderamiento.

El plan identifica una serie de ejes prioritarios de actuación, unos de carácter temático (justicia, seguridad, salud, servicios sociales, información, educación y comunicación); y otros de carácter transversal (investigación y estudio, formación y especialización de profesionales, movilización de actores, coordinación y seguimiento y evaluación). Dentro de los ejes se establecen una serie de medidas específicas de intervención que llevarán a cabo poderes públicos, entidades sociales y personas expertas. El eje denominado *Movilización de actores* contará con la participación de las organizaciones sindicales, quienes desarrollarán principalmente actuaciones relacionadas con la sensibilización y prevención en el entorno laboral.

Comisiones Obreras ha participado en la elaboración del plan y forma parte del grupo de trabajo creado al efecto por el Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer, que preside Encarnación Orozco, titular también de la Delegación Especial de Gobierno contra la Violencia sobre la Mujer. La propuesta fue refrendada por el observatorio y sometida a la consideración de la Conferencia Sectorial de Mujer, donde están representadas las comunidades autónomas.



La actriz Lola Herrera en una campaña institucional contra la violencia machista (2006).

El plan tendrá una vigencia temporal de dos años, una comisión creada al efecto evaluará anualmente el grado de cumplimiento y la eficacia de las medidas adoptadas y realizará un informe que detallará tanto los obstáculos para su implementación como nuevas propuestas de actuación. **T**

Susana Brunel (sbrunel@ccoo.es) es socióloga y trabaja en la Secretaría Confederal de la Mujer de Comisiones Obreras.

<NOTA> (1) El Plan Nacional de Sensibilización y Prevención de la Violencia de Género (2007-2008) puede consultarse en: <http://www.mtas.es/igualdad/violencia.htm>.

## Exposición/ **La estirpe de Isis**

*La estirpe de Isis. Mujeres en la Historia de la Ciencia* es una exposición homenaje a las científicas. Museo Nacional de Ciencias Naturales de Madrid, hasta el 9 de mayo. Más información en: <http://www.mncn.csic.es> o en [http://www.loreal.es/\\_es/\\_es/compania/estirpe/](http://www.loreal.es/_es/_es/compania/estirpe/).

Susana Brunel

**LA** exposición *La Estirpe de Isis. Mujeres en la Historia de la Ciencia*, comisariada por Victoria Toro, ha sido organizada por L'Oréal-UNESCO For Women in Science, un programa creado en 1999 haciéndose eco de la declaración del Parlamento Europeo sobre: “*La necesidad de intensificar los esfuerzos para aumentar la presencia de las mujeres en la investigación*”. La exposición reconoce el papel de las científicas que dedicaron y dedican su vida a la investigación y estimula la vocación científica entre las jóvenes.



La diosa mitológica egipcia Isis, que da nombre a esta interesante exposición, dio a los pueblos del Nilo la escritura y la medicina, inventó el proceso de embalsamamiento y la ciencia de la alquimia y enseñó a los egipcios la agricultura, la navegación y la astronomía. Revisando la mitología, sorprende la existencia de un buen número de diosas poseedoras de los “saberes” científicos.

*La Estirpe de Isis* muestra que han existido miles de científicas y que se encuentran en todas las disciplinas. Hay cosmólogas, botánicas, entomólogas, bioquímicas, matemáticas, genetistas, inventoras, etc., pero durante siglos los historiadores de la Ciencia ocultaron sistemáticamente su presencia. Fueron invisibles para la Historia a pesar de haber estado presentes en todas las épocas y lugares del mundo y ahora por fin están siendo rescatadas por distintos estudios. Esta exposición gráfica, didáctica e interactiva, que cuenta con testimonios y material videográfico y fotográfico, ofrece la posibilidad de ver lo cerca que está la Ciencia de nuestras vidas.

Las primeras científicas mostraron una determinación y una fuerza de voluntad fuera de lo común, necesaria para superar los múltiples impedimentos, culturales y sociales a los que tuvieron que enfrentarse.

La exposición se divide en cuatro áreas temáticas: *Mujeres con ciencia*, *Mujeres sin ciencia*, *Ciencia sin mujeres* y una especial dedicada a *Marie Curie*. **I**

Susana Brunel (sbrunel@cco.es) es socióloga y trabaja en la Secretaría Confederal de la Mujer de Comisiones Obreras.

## Poesía / **La herida absurda**

*La herida absurda*, de Francisca Aguirre. Madrid, 2006: Bartleby Editores, S. L.

Manuela Temporelli



**FRANCISCA** Aguirre nace en Alicante en 1930. Es hija del pintor Lorenzo Aguirre, que en 1942 fue asesinado por el régimen de Franco. Paca, le gusta ser llamada así por sus amistades, se define como autodidacta. Una autodidacta que fue secretaria durante 13 años del gran poeta Luis Rosales, correctora de estilo de la revista *Cuadernos Hispanoamericanos* y miembro del equipo de redacción de un diccionario enciclopédico dirigido por Dámaso Alonso. Así pues, es posible que “técnicamente” hablando Paca sea una poeta autodidacta, pero...

Valga decir que entre su obra se encuentran poemarios como *Ítaca*, *La otra música*, *Los trescientos escalones*, *Ensayo general*, *Pavana del desasosiego* y libros de cuentos y relatos como *Que planche Rosa Luxemburgo y Espejito*, *Espejito*. En el año 2000, la Editorial Calambur publicó su obra completa bajo el título *Ensayo general (Poesía completa, 1966-2000)*.

Paca tarda 7 años en ofrecernos su último trabajo *La herida absurda*. La primera parte, *Negativos*, es un libro de gritos, de palabras dichas apretando los dientes, para que la rabia no tiña la claridad con la que la autora nos quiere exponer su dolor: Es un libro de puños apretados contra el “ignominioso constructor de patrias” en un mundo de sangre. *Negativos* es la voz de la madre, protectora de la camada, de su estirpe. No contiene el dolor; lo pretende ensayando la ironía y la abandona porque no se permite la frialdad del distanciamiento: “*Pero si tú tienes razón / si tu herida te justifica / y la muerte florece entre tus manos / con el mismo desinterés que la cicuta, entonces / ignominioso constructor de patrias, / se un elegido de los dioses y revienta pronto*”.

Este es un libro de preguntas sin respuesta, para los que lo ven todo claro. Paca encuentra respuesta en el recuerdo de la infancia, la música, el amor en la segunda parte del poemario *Transparencias*, escrita en otro tono, un tono intimista, de canción de cuna. Un tono de nostalgia. Cada poema dedicado, como si los poemas y los amigos no pudieran ser sino así, unidos en su palabra.

Este libro es el testimonio de quien nunca se ha puesto de rodillas, de quien no se ha dejado hundir por el desconsuelo, a sabiendas de “*Que vengo de un país / que está de olvido / siempre gris...*” como continúa el tango que da título al libro: “*Un equilibrado y hondo libro de poemas*”, nos dice Manuel Rico. Y así es, ahora sólo me queda recomendaros silencio, leer *La herida absurda* y dar las gracias. **I**

Manuela Temporelli (mtemporelli@usmr.cco.es) es coordinadora de la Tertulia Poética “Indio Juan” del Ateneo Cultural 1º de Mayo de la USMR de CC.OO.

## Ensayo / Wangari Maathai

*Wangari Maathai: la madre de los árboles*, de Stefan Ehlert. Icaria, 2006. Colección: Encuentro Icaria-Intermón Oxfam, 15.

Victoria Montero

UNA serie de circunstancias hacen que la keniana Wangari Maathai, Premio Nobel de la Paz 2004, pueda estudiar en un internado en su país y, posteriormente, por los extraños deseos del destino, estudie en un internado benedictino estadounidense, más tarde en la Universidad de Pittsburgh y finalmente en Alemania.



Cuando por fin vuelve a Kenya declara estar impresionada por cómo se discrimina a las mujeres, esto marca su cambio de actitud hacia el entorno que le rodea. Mientras reside en Norteamérica y Alemania se mantiene ajena a cualquier actividad que suponga un compromiso con aquello que sucede a su alrededor que, por cierto, no es irrelevante: guerra de Vietnam, mayo del 68... Pero ahora toma conciencia de un problema, aparentemente irresoluble: por un lado, la población necesita madera para cocinar, construir los tejados de casas y edificios; por otro lado, necesita tierras de cultivo (sólo el 10% de la superficie del país es cultivable y 2/3 de la población se dedica a la agricultura) y, mientras tanto, los bosques van destruyéndose poco a poco. La desaparición de los árboles hace imposible la retención de agua y la desertización se va extendiendo, contribuyendo a un mayor empobrecimiento del país. Es aquí cuando empieza su batalla tanto en la defensa de la ecología como del papel de las mujeres en la sociedad. Con el poder en manos de dictadores, hasta el año 2002, su tarea no es fácil, su vida tampoco, se divorcia de un marido celoso de sus éxitos y tiene que soportar insultos, discriminaciones y vejaciones de una sociedad que no admite que las mujeres decidan su destino y luchen por aquello en lo que creen.

En 2002, Mwai Kibaki, nuevo presidente keniano, nombra a Wangari Maathai ministra adjunta de Medio Ambiente, a las órdenes de un ministro que desconoce casi todo. Ella acepta calladamente políticas que en otro momento hubiese combatido abiertamente. Hay quien le reprocha ese silencio consentidor. Hay quien le justifica diciendo que lo hace por un, quizá mal entendido, sentido de la lealtad hacia el presidente.

Cuando en 2004 se le otorga el premio Nobel no está Wangari Maathai en su "mejor momento", pero supone una gran inyección de moral y de apoyo para ella. Ahora, con 67 años, quizá hace falta que se sacuda de amigos oportunistas, proyectos inviables o inútiles y que encuentre el camino adecuado para seguir batallando por el desarrollo sostenible y los derechos de las mujeres. ■

Victoria Montero (vmontero@ccoo.es) es responsable de Derechos Humanos y Solidaridad de la Secretaría Confederal de Internacional de Comisiones Obreras.

## Fotografía / Almas completas

Reportaje fotográfico de Katharina Mouratidi en la publicación cuatrimestral *Ojo de Pez*. *Documentary Photography*, número 6. ([www.ojodepez.org](http://www.ojodepez.org)).

Gema Torres



LA FOTÓGRAFA alemana Katharina Mouratidi se plantea con su trabajo poner en la discusión pública temas que han sido "ocultados" por el discurso dominante: la muerte, la mutilación, la discriminación... y en coherencia con ello prioriza los soportes y espacios que potencien la difusión social de sus imágenes: metro, estaciones de tren, diarios, etc.

En *Cáncer de pecho*<sup>(1)</sup> su intención era retratar a mujeres que han vivido la experiencia de la mastectomía a consecuencia del cáncer de pecho, sin ningún esquema previo, es decir; tal como cada una de ellas deseara. Para ello Mouratidi convocó a voluntarias a través de anuncios en la prensa berlinesa, y participaron en el reportaje aquellas que primero respondieron a esta llamada.

Era un proyecto arriesgado, que podía haber fracasado, y sin embargo todas y cada una de las mujeres retratadas (un total de 22) muestran su torso desnudo ("y desnudaste tus pechos por ternura..."<sup>(2)</sup>), mujeres de entre 25 y 63 años, sometidas a cirugía, que han optado después por sus propias cicatrices, por unas prótesis o por la reconstrucción...

La primera impresión es la de la carencia, cuerpos mutilados... pero si fijamos la mirada en los rostros, lo evidente pierde todo sentido. Todas y cada una de estas mujeres parecen decir: aquí estamos, orgullosas, felices, desafiantes, hermosas, no nos falta nada... Almas completas.

El planteamiento ya era en sí mismo un gesto de reivindicación frente a un cierto estigma social, un gesto que desvela la posibilidad de una mirada sin prejuicios. Pero si una única fotografía podría interpretarse como una provocación, la suma de todas ellas convierte este reportaje en un acto colectivo de reivindicación ética, estética y política... en un contexto social en el que la "belleza" que se nos vende es, en general, artificiosa y unidimensional.

A su vez estas mujeres nos interpelan, parecen hablarnos a cada una para decimos: "¡No tengas miedo!, hay cicatrices más dolorosas que éstas, seguimos siendo mujeres... estamos vivas..." Ellas parecen haber conquistado un territorio más allá de las apariencias, un lugar propicio a la poesía, a una vida verdadera... porque... ¿qué ganamos cuándo perdemos? ■

Gema Torres (gtorres@ccoo.es) es adjunta en la Secretaría Confederal de Formación de Comisiones Obreras.

(1) *Cáncer de pecho* puede verse en: <http://zonezero.com/exposiciones/fotografos/mouratidi/indexsp.html>.

(2) Como escribía el poeta costarricense Jorge Debravo (1938-1967) en *Desde la sombra*.



# Anticoncepción de emergencia

La píldora postcoital, una medicación de emergencia que evita embarazos no deseados, es cada vez más eficaz y mejor tolerada por las mujeres.

Elisa Sesma

**SE DENOMINA** anticoncepción de emergencia a todas las medidas que ofrecen una segunda oportunidad, en un tiempo límite, a las mujeres a las que les ha fallado su método anticonceptivo habitual o no han empleado ninguno para impedir un embarazo no deseado. Existen varios medios, como por ejemplo la inser-

*los. No obstante, sigue existiendo el problema de su eficacia durante un tiempo reducido, además de disminuir ésta conforme se ingieren más lejos del coito de riesgo”.*

Algunos estudios han demostrado que la nueva anticoncepción de emergencia tiene una eficacia casi

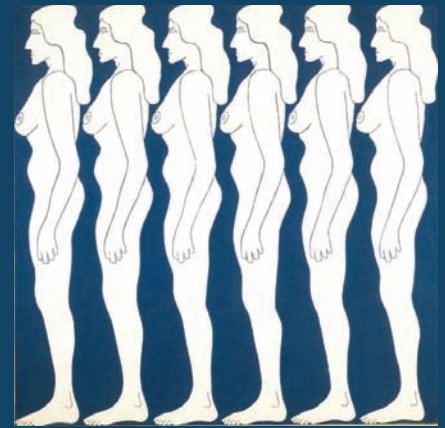
**“La anticoncepción de emergencia se viene dispensando desde hace más de 20 años, la novedad es que la ‘píldora del día después’ es el primer preparado comercializado y publicitado para ese único fin”.**

ción de un dispositivo intra uterino (DIU) hasta el quinto día después de la relación de riesgo, aunque las más comúnmente utilizadas son los píldoras hormonales. En el Estado español la anticoncepción de emergencia se viene dispensando desde hace más de 20 años, la novedad estriba en que la llamada actualmente ‘píldora del día después’ o ‘píldora postcoital’<sup>(1)</sup> es el primer preparado comercializado y publicitado para ese único fin<sup>(2)</sup>.

Hasta la llegada al mercado de este método el más usado era la combinación de anticonceptivos hormonales en distintas dosis, aunque los efectos secundarios asociados a su uso (vómitos, dolor de mama, cefaleas, náuseas...) eran importantes. Un artículo publicado en *The Lancet*<sup>(3)</sup> demostró que la píldora postcoital era más eficaz y causaba menos efectos secundarios: “Los vómitos desaparecen al utilizar progestágenos so-

del 100% cuando se administra dentro de las 24 horas después del posible coito fecundante, aunque ésta disminuye al 85%, si se toma entre las 24 y las 48 horas posteriores y a un 60% pasado este tiempo. Por tanto hay que considerarla una medicación de emergencia. Su mejor tolerancia y mayor eficacia ha incrementado y amplificado su venta.

Ninguno de los productos usados como anticoncepción de emergencia son abortivos, ya que todos actúan antes de la implantación y está definido científicamente que el embarazo comienza a partir de que el óvulo fecundado se implanta en la pared del útero lo que se produce entre los 7 y 10 días después de la fecundación. Un estudio publicado en el *New England Journal of Medicine*<sup>(4)</sup> explica: “La anticoncepción de emergencia actúa inhibiendo o impidiendo la ovulación, interfiriendo en la fertilización o en el transporte del



Seis doncellas (1962), dibujo de John Wesley.

*embrión al útero, o evitando su implantación en el endometrio”.*

¿Cuál ha sido por tanto la causa de tanto revuelo cuando se decidió por fin la comercialización en nuestro país?, ¿Por qué se le sigue atacando? Antes de 2001, cuando se anunció su autorización inminente, la Iglesia, el Partido Popular y los periódicos vinculados a la derecha lanzaron una campaña furibunda con dos argumentos fundamentales: la nueva píldora era abortiva y no iba a servir para evitar embarazos no deseados y abortos sino que únicamente relajaría más las costumbres en materia sexual.

Desde que se introdujo la “píldora del día después” en nuestro país, el número de unidades distribuidas en hospitales y farmacias se ha triplicado (160.000 en 2001; 506.000 en 2005). Se desconocen los datos reales de años anteriores ya que una caja de anticonceptivos sirve para 5 dosis postcoitales y su uso no se ha podido cuantificar. **T**

Elisa Sesma (elisasesma@cfnavarra.es) es ginecóloga y trabaja en el Centro de Atención a la Mujer Chantrea- Andraize del Gobierno de Navarra.

(1) Principio activo levonorgestrel.

(2) En el próximo número de *Trabajadora* publicaremos la segunda parte de este artículo que se centra en las dificultades para acceder a la píldora postcoital.

(3) Puede consultarse en: <http://www.thelancet.com/search/search.isa>.

(4) Disponible en: <http://content.nejm.org/>.

# “Las mujeres no son ningún obstáculo”

Concha Navarro



**TODAVÍA** recuerdo cuando llegué a colaborar al sindicato de pensionistas en Andalucía. Era el año 1995 y, a pesar de una incapacidad laboral permanente, quería seguir conectada a Comisiones Obreras. Después de años de lucha laboral en el comité de empresa para conseguir mejorar los convenios, pensaba que podía encontrar la solución a muchos de los problemas a que se enfrentan las personas mayores, sobre todo las mujeres. Pasaba el tiempo y lo único que me permitían hacer era actualizar los archivos de las afiliadas, y escribir cada día en una máquina vieja de cara a la pared en un rincón del despacho. Me sentía como una niña en el colegio cuando le castiga la maestra.

Comencé a pedir más espacio y expresé mi voluntad de trabajar por mejorar la situación de las mujeres, que era por lo que estaba allí. Me decían: *“Tranquila, tranquila, no corras tanto que hay mucho tiempo por delante”*. Me armé de paciencia, estaba sola con cinco compañeros mayores en situación pasiva y paternalista. Era la primera mujer que trabajaba con ellos, todavía no estaba constituida la Secretaría de la Mujer. Poco tiempo después pasé a formar parte de la Federación Regional de CC.OO. de Pensionistas y Jubilados de Andalucía, donde poco a poco se han ido realizando mis deseos, unos más importantes que otros.

Las activistas de Comisiones Obreras pertenecen a la generación de los años veinte a los cincuenta. Son aquellas que salieron a la calle para librar las grandes batallas del progreso: derecho al divorcio, a la maternidad consciente, al aborto, a la igualdad de oportunidades en los lugares de trabajo, derechos de tutela, la igualdad salarial. Con su determinación, estas mujeres contribuyeron a renovar el sindicato. Eran tiempos de gloria para Comisiones Obreras.

A partir de mediados de los años noventa empezó a decaer la partici-

**“A las mujeres no se les reconocían los mismos derechos que a los hombres para el ejercicio de toda clase de actividades, fueran políticas, profesionales o laborales”.**

pación de las pensionistas y jubiladas en el sindicato, su presencia era cada vez menor en asambleas y manifestaciones, unas fallecidas y otras por incapacidades físicas empezaron a desaparecer.

Hay que ser conscientes de la situación que tienen las mujeres de la Federación Estatal de Pensionistas en este momento. La afiliación de las mayores es realmente baja y colaboran poco o nada en el sindicato. Hay que tener en cuenta que en nuestro país a las mujeres no se les reconocían los mismos derechos que a los hombres para el ejercicio de toda clase de actividades, fueran políticas, profesionales o laborales. Hasta enero de 1962, las que se casaban eran obligadas por ley a abandonar su puesto de trabajo y quedarse en casa al cuidado de la familia.

De aquí viene el déficit de afiliación de esas mujeres, que son muchas pero que apenas tienen tiempo para dedicarlo al terreno sindical.

Como organización de pensionistas y jubiladas nos preocupan y nos afectan todos los inconvenientes derivados de una cultura en la que predominan los valores masculinos, que hacen posible que sean los hombres los que compongan mayoritariamente las direcciones de las organizaciones sindicales en casi todos los ámbitos. La menor presencia de las mujeres en la mayoría de los órganos queda reduci-

da a las titularidades de las secretarías de la Mujer y alguna que otra secretaría más, son todavía pocas las que ostentan cargos de secretaria general y los porcentajes no se respetan.

No se trata de acusar o culpar a los sindicatos, con los que existe una buena relación y a quienes nos unen verdaderos sentimientos de solidaridad de clase, pero sí explicarles, una vez más -y es el sentir de todas las mujeres que trabajan en el sindicato- que no tengan miedo, que las mujeres no son ningún obstáculo en su trabajo y sobre todo que hay que aspirar a poder trabajar conjuntamente para alcanzar la plena igualdad entre unos y otras. ■

Concha Navarro (mujer@fpj.ccoo.es) es la responsable de la Secretaría de la Mujer de la Federación Estatal de Pensionistas y Jubilados.



2007

de la mujer

erradicar el lenguaje racista y la  
segunda internacional de la dona

Participa con **CC.OO.** del **compromiso**  
en la **igualdad**  
**empresa**

# 8 marzo día internacional de la mujer



**CC.OO.**

Carmen Martín Baroja

secretaría confederal de la mujer

SUBVENCIONADA POR EL



## Trabajadora

SECRETARÍA CONFEDERAL DE LA MUJER DE CC.OO.

[www.ccoo.es/mujeres](http://www.ccoo.es/mujeres)

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