

T

rabajadora

número 34. IV época. noviembre de 2009

secretaría confederal de la mujer

CC.OO.



Trabajo decente, vida decente
Entrevista a Rosana Costa, secretaria confederal de Política Social de CC00
informe / Frente a la violencia de género



Edita
Secretaría Confederal
de la Mujer de CCOO

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

Tfno: 917 028 095
Fax: 913 104 804

Correo electrónico: trabajadora@ccoo.es

Página web: www.ccoo.es/mujeres

Dep. legal: M-41.009-1988

Responsable
Carmen Bravo Sueskun

Consejo de dirección y redacción

Laura Arroyo, Cándida Barros,
Cristina Bermejo, Carmen Bravo Sueskun,
Carmen Briz, Susana Brunel, Yolanda Carrillo,
Teodora Castro, Eva Espeso, Maite Garbieta,
Ana Herranz, Fernando Lezcano
y Mayka Muñoz.

Realización
Carmen Briz

Colaboradoras y colaboradores en este número

Rosa Bofill, Raquel Gómez, Eva Antón,
Ofelia Vila, Rocío Blanco, Amaia Otaegui,
Ignacio Doreste, Javier Pueyo, Santi Martínez,
Jone Robledo, Begoña Marugán, Pilar Arriaga,
Eva Fernández, Begoña Lorente, Pilar Bravo,
Montse García,
Gabriela y Sally Gutiérrez Dewar,
Raúl González y María Díaz.

Fotografías e ilustraciones en este número

Núria Álvarez, Teresa Sabaté,
Álvaro Pulido, Tatiana Sapena,
Manoli Olmedo, Iñigo Garduño
y José Benito.

Tirada
109.100 ejemplares

Diseño y fotomecánica
IO sistemas de comunicación

Imprime
Mateu Press, S.A.

Distribución
Raquel Prieto
Tfno: 917 028 095

Correo electrónico: mujeres@ccoo.es

IMPRESO EN PAPEL RECICLADO

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

Trabajadora

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



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

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



página 6/ **POR AQUÍ**

IV Escola d'Estiu Aurora Gómez, de Rosa Bofill.

La negociación de las medidas y planes de igualdad, de Raquel Gómez.

Máster de Género en Extremadura, Andalucía y Madrid, de Eva Antón.

Igualdad de derechos para las empleadas de hogar, de Ofelia Vila.

Encuentro de Mujeres y Hombres Sindicalistas en Albacete, de Rocío Blanco.

página 9/ **EMPLEO**

Tiempo, trabajo, vida, de Amaia Otaegui.

página 11/ **ENTREVISTA**

Entrevista a Rosana Costa, secretaria confederal de Política Social de Comisiones Obreras,

de Carmen Briz.

página 14/ **GENERACIÓN XXI**

¿Regreso a casa?, de Ignacio Doreste y

Javier Pueyo.

Se subastan becari@s

precari@s, de Santi Martínez y

Jone Robledo.

página 16/ **PUBLICACIONES Y LIBROS**

Colaboraciones de Mayka Muñoz, Begoña Marugán y Pilar Arriaga.

página 17/ **INFORME**

Comisiones Obreras frente a la violencia de género, de Susana Brunel.

página 23/ **CIBERFEMINISTAS**

Saharavis, de Mayka Muñoz.

página 24/ **EN UN MUNDO GLOBALIZADO**

La igualdad, eje del trabajo decente, de Laura Arroyo.

I Conferencia Mundial para la Mujer de la CSI, de Raquel Gómez.

Ariadna: la igualdad de oportunidades y las regiones de Europa, de Cándida Barroso.

Trabajadoras y sindicalistas senegalesas,

de Eva Fernández y Begoña Lorente.

página 27/ **INVESTIGACIÓN**

Investigación-acción, de Eva Antón.

Conocer para actuar, de Pilar Bravo.

página 29/ **SOCIEDAD**

Granada, 1979-2009: 30 años de feminismos, de

Mayka Muñoz y Begoña Marugán.

página 32/ **GUÍA PARA NO PERDERSE**

Grandes damas del crimen... literario,

de Mayka Muñoz.

Cuentos de amigas, de Carmen Bravo Sueskun y

Maite Garabieta Bidaurrazaga.

La mujer sin piano, de Montse García.

Tapologo, de Gabriela y Sally Gutiérrez Dewar.

página 34/ **SALUD**

Educación sexual, de Raúl González.

página 35/ **UN SINDICATO DE HOMBRES Y MUJERES**

Se hace camino al andar, de María Díaz.



IÑAKI FERNÁNDEZ ITURMENDI es el ganador del *IV Concurso de Carteles y Esloganes contra la Violencia de Género*, convocado por la Secretaría de la Mujer de Comisiones Obreras de Navarra, en colaboración con el Ayuntamiento de Pamplona. El lema de este 25 de Noviembre de 2009, Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres, es: *A la primera señal... ni lo dudes!*

Iñaki Fernández Iturmendi, de 53 años, vive en Arre (Navarra) y trabaja como carretillero en un taller, pero lo más importante es que es un apasionado del diseño gráfico. Tanto que dedica gran parte de su tiempo libre a diseñar carteles. Desde 1990 ha ganado 220 concursos en localidades de toda la geografía española. Importante para él es documentarse sobre el tema propuesto y tener claro qué es lo que se desea comunicar.

Si desea contactar con el autor puede hacerlo a través de su correo electrónico: ifia47@yahoo.es.





Ojos para volar (1991), autorretrato de la fotógrafa mexicana Graciela Iturbide. Entre otros, Premio Hasselblad 2008. Hasta el 8 de noviembre puede verse una retrospectiva de su obra en el Centro José Guerrero de Granada (más información en <http://www.exposicionesmapfrearte.com/gracielaIturbide/>).

Combatir la violencia

“La violencia sexista es un fenómeno global que precisa del compromiso permanente del conjunto de la sociedad civil, administraciones e instituciones”.

editorial

LA VIOLENCIA machista sigue siendo un problema de gran magnitud en todo el mundo que tiene sus raíces en la estructura de los sistemas sociales, en las costumbres, pautas y valores culturales que asignan a las mujeres una posición inferior y subordinada en la familia, en el trabajo y en la sociedad, con el objeto de sacar beneficio de esa opresión.

CCOO incorpora a la acción sindical los objetivos de lucha contra la discriminación y la erradicación de la violencia sexista, porque combatirla es avanzar hacia sociedades democráticas e igualitarias, y plantea que se conviertan en una exigencia democrática con la que los

distintos países y organismos internacionales deben estar firmemente comprometidos.

En este sentido CCOO valora positivamente el compromiso del Gobierno español, manifestado recientemente, de impulsar y compartir internacionalmente la lucha contra la violencia de género durante la presidencia española de la Unión Europea, en el primer semestre de 2010, con propuestas como la creación de un observatorio común y la homogenización de los indicadores en todos los países europeos.

La violencia sexista es un fenómeno global que precisa del compromiso permanente del conjunto de la sociedad civil, administraciones e instituciones, con actuaciones legislativas y cambios en los modelos educativos y culturales que promuevan el respeto a los derechos humanos y libertades fundamentales, la igualdad efectiva entre géneros, así como el desarrollo de iniciativas que fomenten el empleo y demás oportunidades para las mujeres.

CCOO apoya la resolución de la Confederación Sindical Internacional (CSI) con un llamamiento a la comunidad internacional –y, en particular, a los gobiernos de Guinea, República Democrática del Congo, Turquía, Birmania, México, Colombia, Guatemala y Honduras– para que tomen medidas decisivas para poner fin a la violencia contra las mujeres, en especial en caso de conflicto y situaciones donde la violencia, incluyendo la violación, se emplea como arma de guerra. **T**

LA I CONFERENCIA Mundial para la Mujer, organizada por la Confederación Sindical Internacional (CSI), que tuvo lugar en Bruselas en octubre de 2009, ha sido presidida por Diana Holland, presidenta del Comité Femenino. A la misma asistieron 500 sindicalistas de todos los países del mundo. Las conclusiones y propuestas alcanzadas se trasladarán a la conferencia que la CSI celebrará en junio de 2010 en Vancouver (Canadá). Los diferentes temas abordados tuvieron como eje esencial la crisis global, financiera y económica (trabajo decente para afrontar la crisis, la sindicalización para defender los derechos laborales); el cambio climático y seguridad alimentaria; y las mujeres en la toma de decisiones (la igualdad de género en la negociación colectiva). Además se dedicó un tiempo al empleo doméstico y al informal y al papel de las jóvenes en los sindicatos.

La presidenta de la CSI, Sharan Burrow, afirmó en el primer panel sobre la crisis financiera y económica y las dificultades para salir de la marginación que sufren muchas mujeres: *“No se puede construir una sociedad basada en la tarjeta de crédito”*. En su opinión, el desa-

Trabajo decente,

rollo inadecuado de los mercados económicos han arrasado a la crisis a la sociedad, en especial a las personas que se encuentran en mayor riesgo de vulnerabilidad. Aboga, para poner fin a la explotación, resituando las relaciones laborales en el centro de los mercados. Asimismo, animó a las sindicalistas a pelear por la incorporación de las mujeres al trabajo, porque: *“El conocimiento y el talento son necesarios para construir una sociedad más igualitaria y justa. Para lograrlo es necesario empoderarse y generar lazos de solidaridad entre mujeres. Hay que conquistar el poder”*.

Guy Ryder, secretario general de la CSI, presente durante toda la conferencia, también apostó por el trabajo decente y por la erradicación de las discriminaciones que sufren tanto las trabajadoras de las zonas francas como las empleadas del servicio doméstico. Además señaló la necesidad de lograr mayor protección social, la igualdad de salarios y trabajos entre géneros y la compatibilidad del empleo con la vida privada para lograr implicar a las mujeres en las direcciones sindicales. Guy Ryder anunció que la conferencia de Vancouver de 2010 contemplará la paridad en la CSI y que velará para que todas las organizaciones sindicales que la conforman cuenten con un comité de mujeres.

Annabella Rosenberg (encargada de la política en desarrollo sostenible de la CSI) y Buyelwa Patience (ministra del Agua y de Asuntos Medioambientales de Sudáfrica) señalaron, en relación al segundo aspecto, la seguridad alimentaria, que el problema no es la producción sino su distribución. Pusieron, asimismo, en cuestión la afirmación: *“empleos verdes”* para las mujeres: *“Hay que debatir desde la crítica. ¿Qué significan los*

“empleos verdes”? Si no desarrollamos el debate, continuaremos hablando de una economía desde y para los hombres, pues las mujeres no trabajan en la construcción, la extracción, la producción energética o en los transportes, por lo tanto quedarán fuera de esos empleos. Hay que renovar la forma de pensar en qué y a quienes favorecen y sus consecuencias sobre el trabajo decente, especialmente en Asia, África y América del Sur”.

En el debate *Igualdad de género: un reto para los sindicatos y las mujeres en la toma de decisiones*, presidido por Rabiātu Sérah Diallo (vicepresidenta del Comité Femenino de la CSI), se propuso la necesidad de un modelo de trabajo inclusivo con las jóvenes, respondiendo a sus expectativas. Se señalaron también las dificultades para incorporar a la agenda sindical las reivindicaciones del trabajo informal y el empleo doméstico: *“Necesitamos sindicalizar a estas trabajadoras para que sean protagonistas de sus demandas”*. Trabajar en la búsqueda de nuevos modelos de protección social y seguridad social para que las mayores tengan una vida digna al salir del mercado de trabajo, asegurar el cumplimiento de los convenios de la OIT, en concreto el 156 (que afecta a quienes cuentan con responsabilidades familiares) y el 183 (sobre protección a la maternidad), los que más se incumplen y los que menos se adoptan

vida decente

en las legislaciones nacionales y, sin embargo, los más necesarios para la corresponsabilidad entre géneros.

La participación de las mujeres en la negociación colectiva (empleo, formación, promoción, retribución, acoso sexual y acoso por razón de género), la capacitación de líderes femeninas y el compromiso (tanto de la CSI como de la OIT) de unificar los indicadores nacionales para evaluar el impacto de género fueron otros de los aspectos tratados en la conferencia.

El principio de igualdad como valor estratégico pasa necesariamente por la paridad de género en las organizaciones sindicales de la CSI, por tanto, se acordó: que las vicepresidencias sean ocupadas por mujeres, impulsar los comités de mujeres y elaborar un mapa de género para garantizar la participación proporcional en Vancouver y la paridad en el Congreso de la CSI de 2014.

Las jóvenes tomaron la palabra para cerrar la I Conferencia Mundial para la Mujer y reivindicar la voz en el trabajo y en el sindicato ahora y en el futuro; denunciaron la hipocresía con la que, a veces, las direcciones de los sindicatos se dirigen a ellas: se las busca y demanda para resolver espacios de poder y de participación en los sindicatos en épocas de elecciones y se las aísla y aparta de los debates sindicales y en la toma de decisiones, después. Demandaron también cambios en los estereotipos sexuales y generacionales para posibilitar su integración: *“Es el sindicato quien ha de acercarse a la gente joven y no al revés; con lenguajes inteligibles, inclusivos y no sexistas”*. **T**



Fotografía de Núria Álvarez.

Escola d'Estiu

EN SEPTIEMBRE, los días 15, 16 y 17, la **Secretaria de la Dona de la CONC** realizó la IV Escola d'Estiu Aurora Gómez, en la localidad de Calonge (comarca del Baix Empordà).

La primera parte de la Escola estuvo dedicada, de forma especial, a las nuevas secretarías de la Dona de federaciones y territorios, elegidas en los últimos congresos. Fue un momento para lanzar la vista atrás y reflexionar sobre las luchas de las mujeres a lo largo de la Historia, de las sindicalistas de CCOO y recuperar la historia tanto de la Secretaría Confederal de la Mujer (en palabras de Carmen Bravo Sueskun, actual secretaria confederal) como de la Secretaría de la Dona de la CONC.

La segunda parte, bajo el título *La crisi també té nom de dona* (*La crisis también tiene nombre de mujer*), se centró en analizar, desde diferentes puntos de vista, la influencia de la crisis sobre las mujeres.

En la primera mesa intervino la historiadora Isabel Segura, que habló de cómo las mujeres han hecho frente a las crisis a lo largo de la Historia. Por su parte, Àngels Martínez Castells, profesora de Política Económica en la Universidad de Barcelona, presentó la ponencia *La crisi no és neutral*. Posteriormente ambas animaron el debate tras la proyección del documental *¿Quién cuenta? Marilyn Waring en sexo, mentiras y economía global* (Canadá, 1995), de Tere Nash, que recoge testimonios de esta prestigiosa economista neozelandesa.

En la segunda mesa, Joan Olóriz, segundo teniente de alcalde del Ayuntamiento de Girona, habló del papel y la responsabilidad de los gobiernos municipales en el trabajo transversal de las políticas de género y la médica Lucía Artazcoz, de la Agencia de Salud Pública de Barcelona, se centró en el impacto que la crisis tiene sobre la salud de las mujeres.

El último día, Mercè Canet, trabajadora social y socióloga, expuso la realidad, el día a día, de la asistencia social y los cambios en las demandas que se han detectado con la irrupción de la crisis; Carme Torres, secretària de la Dona de COMFIA, explicó su experiencia en la Conferencia Internacional del Trabajo de 2009; y, para finalizar, Joan Carles Gallego, secretario general de CCOO de Cataluña, expuso la situación actual del diálogo social y las propuestas de CCOO. **T**

Rosa Bofill (dona@cco.cat) es secretària de la Dona de la CONC.

por aquí

Medidas y planes

EL PASADO 4 de noviembre se celebró, en Madrid, una jornada de trabajo, que llevó por título *La negociación de las medidas y planes de igualdad*. A la misma, realizada de manera conjunta entre la Secretaría Confederal de Acción Sindical y la Secretaría Confederal de la Mujer, asistieron las secretarías y secretarios territoriales y de federaciones de Mujer y Acción Sindical y constituyó una oportunidad para debatir la situación en que se encuentran los procesos de negociación de las medidas y planes en los diferentes territorios y empresas, así como abordar los procesos de seguimiento y evaluación que tendrán que realizarse de cada una de ellos.

El desarrollo de la jornada giró en torno a tres ejes, por una parte un balance de las medidas y planes de igualdad desde la entrada en vigor de la ley de igualdad, por otra puso de manifiesto cuales son las realidades que, en torno a ellas, se tiene desde territorios y federaciones, y por último, se avanzó en los criterios de la negociación de medidas y planes de igualdad en la negociación colectiva 2010.

La primera parte de la jornada estuvo centrada en dar una visión y perspectiva de la negociación colectiva y de los planes de igualdad. Para ello se contó con la intervención de Ramón Góriz (secretario confederal de Acción Sindical), quien realizó un análisis por-



Obra de

s de igualdad

menorizado de la situación actual general de la negociación colectiva y su incidencia en los planes de igualdad. Carmen Bravo Sueskun (secretaria confederal de la Mujer) centró su intervención en los contenidos de los planes de igualdad, haciendo especial incidencia en los aspectos genéricos y poniendo de manifiesto aquellos otros, más que no se han recogido y cuya ausencia no queda debidamente justificada. Para finalizar, Esmeralda Sanz (técnica de la Secretaría de Acción Sindical de CCOO) presentó un balance de la situación actual de los planes de igualdad que ya se han aprobado.



la navarra Teresa Sabaté.

La segunda parte consistió en la realización de una mesa redonda, bajo el título *Procesos y resultados de la negociación de medidas y planes de igualdad*, integrada por: Ana Herránz, Rosalía Pascual, Maite Garabieta, Souad Chbaral y Juana Aguado, secretarias de la Mujer de las federaciones de Servicios Financieros y Administrativos; Comercio, Hostelería y Turismo; Servicios a la Ciudadanía; Construcción, Madera y Afines e Industria respectivamente.

La jornada finalizó con las intervenciones de Ramón Górriz y Carmen Bravo Sueskun quienes expusieron los criterios y objetivos para la negociación colectiva 2010. **T**

Raquel Gómez (raquelgomez@ccoo.es) es socióloga y forma parte del equipo de trabajo de la Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO.

Master de Género en Extremadura, Andalucía y Madrid

UN AÑO MÁS, la llegada del otoño trae un ilusionante comienzo de los cursos del Master en Género y Políticas de Igualdad entre Mujeres y Hombres que organizan conjuntamente FOREM Confederal, la Cátedra de Género del Instituto de Derecho Público de la Universidad Rey Juan Carlos (URJC) y la Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO. En esta ocasión arrancan con la novedad de simultanear para los años 2009-2011, junto a la 3ª edición, de ámbito estatal, las de Andalucía (4ª edición) y Extremadura (5ª edición), accediendo en total 120 personas al primer curso (Especialista), de las más de 700 que lo solicitaron en plazo. Tendrán también la ocasión de culminar su especialización realizando el 2º curso (Master) 80 alumnas y alumnos de la 2ª edición, 2008-2010, que han superado el primer curso.

Los actos inaugurales respectivos tuvieron lugar en días sucesivos el pasado mes de septiembre. El 22 se celebró la sesión inaugural en Mérida (Badajoz), con la presencia, entre otras, de parte del alumnado de la edición extremeña. La apertura contó con las intervenciones de Julián Carretero y Teodora Castro (secretario general y secretaria de la Mujer, respectivamente, de CCOO de Extremadura), Laura Nuño (directora de la Cátedra de Género de la URJC), Marta del Castillo (directora de FOREM) y Fernando Puig-Samper (secretario confederal de Formación para el Empleo de CCOO). Carmen Bravo Sueskun (secretaria confederal de la Mujer de CCOO) intervino con la ponencia inaugural titulada *Formando en igualdad, para un cambio de modelo productivo*.

En Sevilla, ante un amplio grupo de alumnas y alumnos de la edición andaluza, se presentó el Master el día 23, contando con las intervenciones de Francisco Carbonero y Antonia Martos (secretario general y secretaria de la Mujer, respectivamente, de CCOO de Andalucía), ambos destacaron la oportunidad para capacitarse, a través del Máster, en materia de igualdad de oportunidades y que en un futuro pueda repercutir en el ámbito laboral y sindical andaluz. Participaron igualmente, como dirección colegiada del Título Propio, Laura Nuño, Marta del Castillo y Carmen Bravo Sueskun. Y el 24 se abrió formalmente la 3ª edición del Master en un acto celebrado en la facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la URJC de Madrid. Ante parte del profesorado, alumnado y equipos técnicos, intervinieron las directoras Marta del Castillo, Laura Nuño y Carmen Bravo Sueskun, quienes agradecieron tanto la acogida entre el alumnado como el apoyo de la URJC, asimismo manifestaron el compromiso de CCOO por la igualdad de género que se materializa, también, en la realización de esta formación. **T**



Inauguración del Master en Extremadura. De izquierda a derecha: Teodora Castro, Julián Carretero, Fernando Puig-Samper y Laura Nuño. Fotografía de Álvaro Pulido.

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

Empleadas de hogar: igualdad de derechos



Fotografía de Tatiana Sapena.

SE REALIZÓ en Valencia, el día 27 de junio, la III Jornada por la Igualdad de Derechos de las Empleadas de Hogar, organizada por la Plataforma por la Igualdad de Derechos de las Empleadas de Hogar de Valencia (1).

En España, el empleo doméstico es una actividad mal considerada y peor pagada, ocupada en su mayoría por inmigrantes que soportan unas condiciones de trabajo muy precarias en cuanto a la contratación y las garantías sociales (2).

Este año se contó con ponencias de Isabel Plá (directora de la Unidad de Investigación, Economía y Género de la Universidad de

Valencia, UV), Julia Sevilla (profesora de Derecho Constitucional de la UV) y las aportaciones de José Aborch (de la Federación Valenciana de Empresas Cooperativas y Trabajo Asociado, FEVECTA), quién planteó alternativas importantes para la superación del trabajo individual. Destacable fue la presencia de Amparo Madrigal, de la asociación Amigas de Nicaragua y los testimonios de las empleadas de hogar, que permiten entrar de lleno en la casuística diaria: rica, variada y, sobre todo, como recogida de datos, puesto que fueron alrededor de un centenar de trabajadoras de este sector las que acudieron a la jornada

Próximamente, la plataforma iniciará una campaña exhaustiva de información para promover la superación del actual Real Decreto que regula el sector y luchar para su integración en el Régimen General de la Seguridad Social. Hasta entonces, habrá que exigir el cumplimiento, aunque sea precario, de la actual normativa, de manera que esta actividad aflore a la superficie y deje de estar en el ámbito de la eco-

nomía sumergida. Las organizaciones integrantes de la plataforma han alcanzado un acuerdo de mínimos que servirá de base para comprometer a las partes a asumir condiciones más dignas que las establecidas en el Real Decreto y a elaborar una tabla salarial orientativa que se revisará anualmente. **T**

Ofelia Vila (ovila@pv.ccoo.es) es secretaria de Cooperación Internacional y Movimientos Sociales de CCOO del País Valencià.

(1) La plataforma, creada en 2006, agrupa a: Cáritas, CCOO del País Valencià (a través de: Citmi-Cite, la Secretaria de la Dona, la Secretaria de Movimientos Sociales y la Federación de Actividades Diversas), Ceimigra, Valencia Acoge, Cruz Roja Española, CEAR y Cepaim. Además este año se sumó la Federació de Dones Progressistes.

(2) En el País Valencià, están dadas de alta en el Régimen Especial de Empleadas de Hogar de la Seguridad Social 23.457 personas, mientras que según la Encuesta de Población Activa hay 100.186 personas asalariadas. Estas cifras indican que unas 76.729 personas trabajan en la economía sumergida.

Albacete: Encuentro de Mujeres y Hombres Sindicalistas

LAS V JORNADAS Sindicales de Igualdad, realizadas el 14 de octubre en Albacete y organizadas por la Secretaría de la Mujer de Comisiones Obreras de Castilla La Mancha, llevaron por título: *La crisis económica en clave femenina*, una oportunidad para debatir sobre la actual situación desde un enfoque de género. Dichas jornadas, abiertas a mujeres y hombres sindicalistas, fueron inauguradas por José Luis Gil (secretario general de CCOO de Castilla-La Mancha), M. Luz Rodríguez (consejera de Trabajo de la comunidad autónoma) y Angela Sanroma (directora del Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha).

La ponencia inicial, *Crisis económica y empleo femenino*, corrió a cargo de Laura Arroyo (directora del Observatorio Mujer, Trabajo y Sociedad de la Fundación 1º de Mayo) quién se acercó a la realidad castellano-manchega a través del informe, publicado recientemente por el observatorio, sobre la situación económica, laboral y social de las mujeres en el actual contexto de crisis económica. Las desigualdades históricas del empleo femenino hacen que las

consecuencias de la situación que se vive en este momento se agraven para las mujeres. A continuación Carmen Bravo Sueskun, secretaria confederal de la Mujer, explicó en su ponencia *Hacia un nuevo modelo productivo en cambio de igualdad*, la apuesta del sindicato por un cambio de modelo para salir de la crisis, generando empleos de calidad y caminando hacia un crecimiento en clave de igualdad.

Ana Herranz, secretaria de la Mujer de COMFIA, centró su intervención en la negociación colectiva desde una perspectiva de género y analizó la situación desde la práctica sindical, aportando valoraciones y proponiendo mejoras.

Las jornadas finalizaron con la mesa *Las políticas anticrisis desde el enfoque de género* en la que participaron Jesús Camacho, Dolores Santillana y Kirsten Latrich, responsables respectivamente de las secretarías de Acción Sindical, Empleo y Mujer de CCOO de Castilla-La Mancha. **T**

Rocio Blanco (rblanco.to@cm.ccoo.es) forma parte del equipo de trabajo de la Secretaría de la Mujer de CCOO de Castilla-La Mancha.

Tiempo, trabajo, vida

Amaia Otaegui

EN MUCHAS ocasiones afirmamos que el tiempo de trabajo se ha convertido en un elemento esencial para distinguir los empleos de hombres y mujeres. Siguiendo a Maruani (2005) consideramos que el tiempo es una de las claves para distinguir las diferencias y desigualdades existentes entre los géneros en relación al trabajo. Esta autora pone como ejemplo el trabajo a tiempo parcial que se convierte en una modalidad contractual que afecta mayoritariamente a las mujeres y de la que sospechamos se utiliza para abaratar costes y para no aumentar el paro. Pero al mismo tiempo, la 'norma social de empleo' como nos recuerda Prieto (2000) continua siendo la del trabajo a tiempo completo, aunque eso sí, desregulado y flexibilizado.

En nuestros análisis hemos denunciado que la incorporación masiva de las mujeres al mercado de trabajo se ha realizado en condiciones de segregación ocupacional, precariedad en el empleo y discriminación salarial, que ha configurado un mercado laboral fuertemente segmentado, donde el género explica una buena parte de las diferencias y desigualdades. Y hemos concretado que estamos tratando de buscar e imaginar un horizonte donde se revisen los conceptos de

"El reto es cómo combinar o conjugar la gestión de la diversidad con el principio de igualdad y no discriminación".

tiempo, trabajo y vida para que puedan aportar soluciones a la sobrecarga que muchas personas, pero en su mayoría las mujeres, soportamos en la actualidad.

A través de muchas estudiosas entre las que destacamos a Torns

(2004) sabemos que las cuestiones relativas al tiempo suelen quedar implícitamente reducidas al tiempo de trabajo, como 'único tiempo existente', ya que por trabajo se entiende exclusivamente la ocupación, es decir, la jornada laboral. El análisis de la 'carga total de trabajo' en el que se incluye el trabajo doméstico familiar desvela otro tipo de desigualdad entre hombres y mujeres, el del distinto -desigual y subordinado- uso del tiempo. El tiempo se encuentra en el centro de los conflictos, visibles o invisibles, que conforman la vida social y personal, conflictos que no son ajenos en absoluto a las desigualdades de género que persisten en las llamadas sociedades del bienestar y que sitúan a muchas mujeres en posiciones distintas -desiguales y subordinadas- dentro y fuera del mercado laboral.

En este contexto, y dado que el ámbito en el que participamos activamente es el de las relaciones laborales, cabe preguntarse cuál es el papel que corresponde a la negociación colectiva. Este espacio convencional se mueve entre la transformación del trabajo -y

en especial el tiempo de trabajo- en materia aleatoria e imprevisible frente a la certeza que ha caracterizado a otros modos de organización del trabajo, y el aumento del requerimiento de disponibilidad temporal hacia la esfera laboral



Lee Miller y Tania Ramm fotografiadas por Theodore Miller.

como fenómeno global que afecta a la totalidad de la población.

Alentado por las tecnologías de la información, en el postfordismo se han modificado profundamente las formas de trabajo y los mecanismos de control del tiempo. A pesar de esta importante tendencia desreguladora y flexibilizadora, el espacio que ocupa el tratamiento del tiempo de trabajo en las relaciones laborales colectivas es bastante amplio.

Desde nuestra perspectiva sindical el reto al que nos enfrentamos -como bien se recuerda en múltiples ocasiones- es cómo combinar o conjugar la gestión de la diversidad con el principio de igualdad y no discriminación, aunque cada vez gana más espacio la idea de que no se puede construir una verdadera representación y gestión de los diversos intereses si no se incluye y se integra a los sujetos que constituyen tal diversidad, es decir, a las propias mujeres. Y sin duda, defendemos que la estrategia de la negociación colectiva debe esforzarse en primer lugar por atender y proteger a los colectivos

más débiles y con menor capacidad de negociación en las relaciones de trabajo.

La evaluación que hemos realizado recientemente sobre el grado de inclusión de las medidas que favorecen un reparto más equilibrado del tiempo de vida y trabajo en los convenios colectivos (1) resalta la conclusión de que se detectan importantes diferencias a partir de la estructura de la negociación y el ámbito de los convenios. La idea es que las estructuras más centralizadas en torno a los convenios sectoriales de ámbito estatal permiten un mayor traspaso de la legislación en materia de conciliación y de las previsiones incluidas en la ley de igualdad. En cambio, las estructuras más descentralizadas son un obstáculo para la articulación, coordinación y difusión de las diversas medidas en pro de la conciliación de los tiempos en los convenios colectivos. Como ejemplo, se da la paradoja de que sectores fuertemente feminizados, como el comercio, la limpieza, y en general los servicios personales mantienen estructuras convencionales descentralizadas, con las dificultades que esto supone.

En esta situación, y en coherencia con sus objetivos, las organizaciones empresariales persiguen por cualquier vía la máxima descentralización de la estructura de la negociación colectiva, mientras que los sindicatos buscamos la configuración de espacios de negociación presididos por el sector de actividad donde la articulación de los contenidos con los ámbitos inferiores de negociación sea el instrumento para lograr efectivamente un reparto equilibrado de los tiempos de trabajo y vida.



Bien es cierto que todo parece indicar que la capacidad o la intensidad regulatoria de la autonomía colectiva se debe analizar también a partir del enfoque y de las posiciones estratégicas y prácticas de las organizaciones sindicales y las empresariales en esta materia. Las diferentes concepciones que defienden los agentes sociales en esta materia son bien conocidas, y estas diferencias, sin duda, dificultan la negociación. Desde las direcciones de las empresas, la distribución de los tiempos se entiende como un problema individual que hay que situar en el ámbito de la gestión de recursos humanos, y por esta razón tienden a gestionar individualizadamente la conciliación de los tiempos que se utiliza como un recurso importante que les permite establecer políticas selectivas e

individualizar las relaciones laborales mediante mecanismos de fidelización de las empresas, o bien como prácticas destinadas a mejorar la imagen pública de la empresa como empresa socialmente responsable.

Por el contrario, los sindicatos consideramos que la gestión del tiempo de trabajo tiene un importante carácter social y colectivo además del aspecto estrictamente laboral, de donde deriva su encaje y su lugar predominante en la acción sindical. La crítica del 'trabajo' debe ser también una crítica del concepto de 'vida'. El rechazo a un concepto estrecho sobre el trabajo, que esconde la existencia de otras actividades humanas imprescindibles, va acompañado del rechazo de la reducción de la vida a los 'procesos biológicos'. Este es un fenómeno de máxima importancia, ya que trabajo y vida ya no se definen más por lo económico y por lo biológico, sino por una nueva dimensión de la actividad que recualifica el 'producir' y la 'reproducción de la vida'.

En relación a estos fenómenos la acción sindical debe aspirar a transformar la representación cuantitativa y lineal del tiempo de trabajo para convertirse en una herramienta para la defensa de la calidad, la profundidad y la pluralidad del tiempo. Y a convertirse en un instrumento que ayude a superar las tensiones y los conflictos que se generan alrededor de él. **T**

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

(1) Grupo de trabajo de género del Observatorio de la Negociación Colectiva de CCOO.

“Las políticas sociales públicas débiles generan empleo precario y derechos frágiles”

Rosana Costa conoce bien los servicios sociales, no en vano ha trabajado en ellos durante 20 años; actualmente es la secretaria confederal de Política Social de Comisiones Obreras. La implantación y desarrollo de la ley de dependencia es una de sus principales prioridades.

Carmen Briz



Fotografía de Manoli Olmedo

ROSANA Costa nace en Albacete hace 47 años, estudia Trabajo Social en Valencia y trabaja posteriormente como empleada en el Ayuntamiento de Alcoi (Alicante); además ha sido profesora asociada (2003-2009) en la Universidad de Alicante, impartiendo la asignatura *Fundamentos del trabajo social, servicios sociales y trabajo social individualizado*.

Ahora vive a caballo entre Alcoi y Madrid ya que, desde diciembre de 2008, es secretaria confederal de Política Social de Comisiones Obreras: “Esta secretaría se ocupa de los sistemas públicos de bienestar (educación, salud, servicios socia-

de servicios sociales de atención a la dependencia”, explica.

Rosana Costa es, junto a Enrique Martín, autora del *Estudio de la implantación del Sistema para la promoción de la autonomía y atención a las situaciones de Dependencia (SAAD) por CCAA, análisis de sus déficit y propuestas de solución: “Más adelante se hará una reflexión sobre qué ha supuesto la ley en cuanto a crecimiento de empleo y caracterización del mismo, reflejando las diferencias en cuanto a género”*. Porque en atención a personas en situación de dependencia la mayoría del trabajo está feminizado, más de un 80%

“Hay que descargar a las mujeres de la ‘obligatoriedad’ del cuidado familiar de menores y personas en situación de dependencia, cómo si esa fuese su ‘función social’.

les...) y pone en valor la parte socio-política del sindicato a la hora de hacer valer sus análisis, exigencias y propuestas ante el Gobierno”.

Una de las prioridades se centra en asegurar la implantación de la *Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en Situación de Dependencia*, que cumple ahora 3 años. La aprobación de la más conocida como *ley de la dependencia* supuso el reforzamiento del modelo público de protección social y la ampliación del Estado de Bienestar: “Compartimos la importancia del establecimiento de un modelo público y universal

de personas empleadas son mujeres: “Hay que apostar por la calidad de empleo y la calidad de atención, por acabar con las tasas de temporalidad, con los contratos a tiempo parcial y las bajas retribuciones y exigir mayor formación y cualificación allá donde sea necesario. Porque el empleo que se genera es de responsabilidad pública, independientemente de que esté participando la iniciativa privada”.

Han pasado ya tres años desde que entró en vigor la ley, ¿es momento de evaluarla?

Antes de que acabe este año se iniciará, en el marco del diálogo

social, la evaluación de la implantación del sistema y Comisiones Obreras llevará sus propuestas. El año 2010 es el que la propia ley establece como tope para evaluar el proceso y acometer, obviamente, medidas para su adecuación y mejora. Aunque realmente los indicadores

no fueron consensuados, los aspectos a evaluar sí están claros. Esta

es una de las propuestas: partir de un diagnóstico compartido y poder marcar actuaciones, medidas y alternativas en el proceso de negociación.

¿Por qué no se están garantizando las condiciones de igualdad en el acceso y ejercicio de este derecho entre comunidades autónomas?

La ley establece un sistema de protección universal, es decir, reconoce un derecho subjetivo y, por tanto, toda persona a quien se le reconozca su situación de dependencia, en la valoración previa, tiene derecho a la prestación económica o al servicio que le corresponda. No es

materia sujeta a disposición presupuestaria, a condiciones familiares, económicas, etc...

La valoración y prescripción de servicios, según la ley (en su artículo 28.6), deben hacerlas las administraciones públicas, sin embargo en tres comunidades autónomas (comunidad valenciana, Murcia y Canarias) se ha privatizado o dejado en manos de colegios profesionales. Se está incumpliendo la ley.

Otra desigualdad es la existente en relación a los tiempos desde que se solicita un servicio hasta que realmente se disfruta. Algunas comunidades autónomas lo tratan como dos pro-

mientos y establecimiento líneas claras de cómo hay que reconducirlos, no se puede hacer la valoración de que esto sea un desastre, no. La implantación se consolida aunque presente dificultades. Hay que hablar de un periodo de siete años, que es lo que va a durar la construcción del sistema.

Lo que sí es cierto es que en algunas -como la Comunidad Valenciana y la Comunidad de Madrid- el bajísimo grado de implantación con respecto a la media estatal, no se justifica, los retrasos no tienen explicación. Tendrán que dar cuentas a su ciudadanía. Se puede hablar de “falta de voluntad política” o de “resistencias” al modelo.

que favorecen la creación de empleo y dinamizan la economía. Las prestaciones económicas, según la ley, tiene un carácter excepcional y subsidiario.

Igualmente hay que descargar a las mujeres de la “obligatoriedad” del cuidado familiar de menores y personas en situación de dependencia, cómo si esa fuese su “función social”. Según los últimos estudios, las situaciones de dependencia son cada vez más largas en el tiempo y más complejas de atender, hay que potenciar los servicios de ayuda a domicilio, los centros de día y las plazas residenciales. Hay que impulsar los servicios personales que se prestan en el propio domicilio, porque muchas personas desean seguir viviendo en su entorno y ello, a su vez, favorece el empleo local.

Esto último parece fundamental mirando al mundo rural...

Sí, porque los servicios (residenciales, de proximidad, de ayuda a domicilio o centros de día) tienen poca y desequilibrada implantación y se concentran en las zonas urbanas. Las personas que viven en el campo, obviamente, tienen los mismos derechos, y habrá que buscar los dispositivos sociales adecuados, para garantizar su atención.

Las administraciones han de evaluar las necesidades y planificar bien los servicios; y, sobre todo, no continuar esperando a que la iniciativa de su creación sea exclusivamente privada. Muchas administraciones han venido asumiendo, en los últimos años, un papel subsidiario de la iniciativa privada, no un papel de liderazgo, como les corresponde. Las buenas políticas sociales dan prestigio a las administraciones locales o autonómicas. Las políticas sociales públicas débiles generan empleo precario y derechos frágiles.

¿Cuál es su opinión con respecto a la financiación? ¿Son aceptables los indicadores marcados?

La ley establece tres niveles de financiación: el mínimo garantizado

“Hay que formar profesionalmente a aquellas personas que ven en la atención a la dependencia una posibilidad real de empleo”.

cedimientos administrativos distintos, por lo tanto puede transcurrir hasta un año para su concesión, cuando lo lógico sería hablar de tres meses ajustándose a la ley de procedimiento común de las administraciones. Por si esto fuera poco, en las comunidades madrileña y valenciana, entre otras, se ha regulado el silencio administrativo negativo, que obliga a las personas a volver a hacer la solicitud o presentar un contencioso cuando la administración no responde. El silencio administrativo, positivo o negativo, debe ser la garantía puntual que impida que los derechos de los particulares se vacíen de contenido cuando su administración no atiende eficazmente y con la celeridad debida las funciones para las que se ha organizado. Sin embargo cuando se generaliza su uso, se pervierte su propio concepto, ya que se convierte en la excusa que permite a las administraciones no ser diligentes en la atención a las personas.

¿Hay más diferencias sustanciales entre comunidades autónomas?

La puesta en marcha del sistema presenta dificultades y complejidades económicas, financieras, técnicas, políticas...

Hay que ser claros y contundentes identificando problemas e incumpli-

En Andalucía, para ser una comunidad autónoma con un territorio tan extenso, el sistema tiene el más alto grado de implantación; presenta un porcentaje muy ajustado entre prestación económica y prestación de servicios, si bien se están haciendo esfuerzos importantes por desarrollar y organizar los servicios de proximidad, como la ayuda a domicilio.

La Rioja y País Vasco son dos comunidades con mayoría de prestación de servicios y continúan creciendo.

En estos momentos, doce comunidades autónomas están por encima de la media en el grado de implantación, que ha sido progresiva y constante.

¿Por qué es tan difícil apostar por la prestación de servicios frente a la prestación económica?

Comisiones Obreras consiguió que la ley contemplara como preferente la prestación de servicios; pero hay que comprender la envergadura que comporta su puesta en marcha y su universalización. Lo que sí preocupa es que determinadas tendencias se hagan crónicas. En estos momentos sólo un 42% de las prestaciones que se prescriben son servicios, el resto son prestaciones económicas. Por tanto, es un momento clave para exigir la implantación de servicios,

por el Estado; el nivel acordado entre las administraciones autonómicas y la Administración General del Estado; y el adicional o financiación autonómica. Además, se pueden evitar distorsiones ajustando los parámetros del nivel acordado, por ejemplo, en estos momentos, las comunidades autónomas en que menos implantación tiene la ley de dependencia son las que más financiación están recibiendo porque solo rige el criterio de población estimada en situación de dependencia, debería tenerse en cuenta el número de personas realmente atendidas, no exclusivamente las estimadas o valoradas. Asimismo, Comisiones Obreras propone que se cree un fondo de excelencia que permita acceder a una mayor y mejor financiación por parte de las comunidades autónomas que realmente estén apostando por la prestación de servicios o que estén invirtiendo en infraestructuras públicas. Actualmente, la Administración General del Estado está financiando en el nivel acordado, la misma cantidad igual por una prestación económica, que por un servicio residencial, que por una ayuda a domicilio. A las comunidades autónomas les sale mucho más beneficioso prescribir prestación económica porque les resulta más económico, es más fácil de gestionar y conlleva una menor responsabilidad.

¿Cómo se puede lograr un equilibrio entre el número de mujeres que deseen cuidar de sus familiares y la necesidad de profesionalizar el sector?

Hay quienes prefieren continuar cuidando de sus familiares a través del cobro de una prestación económica, no desean acceder al mercado del trabajo del sector de los cuidados. Por lo general, son mujeres activas, en torno a los 55 años y que ya venían haciéndose cargo de sus familiares dependientes. La prestación les permite cotizar a la Seguridad Social y que su función tenga un reconocimiento. En este caso, no se trata de darles formación, como si de profesionales se tratase, ni que cuestionar su capacidad de seguir cuidando. Hay que favorecer a estas mujeres en el autocuidado, en darles instrumentos

para un mejor manejo en su entorno inmediato y saber enfrentarse a determinadas situaciones.

Por otro lado, hay que formar profesionalmente a aquellas personas que ven en la atención a la dependencia una posibilidad real de empleo. Las propuestas sobre formación de cuidadores familiares que presentó CCOO fueron aceptadas por el Gobierno. El reto es consolidar la formación y cualificación profesional poniendo en valor el trabajo y el reconocimiento social de estos servicios de atención personal.

El compromiso adoptado fue que en 2015 deberían estar atendidas todas las personas en situación de dependencia, ¿se alcanzará?

Existen posibilidades de llegar al año 2015 con un sistema de protección social implantado en buenas condiciones, si hay voluntad política. La implantación es gradual, en función de los niveles de situación de dependencia. Obviamente se ha empezado por las situaciones más deterioradas, que requieren un mayor esfuerzo (creación de servicios, implantación de procedimientos y sistemas de gestión...). Hay cierto retraso, que ha generado una importante lista de espera (38%) y esto se tiene que reconducir. El inicio fue precipitado, sin un tiempo de calma para diseñar todos los procedimientos y establecer determinadas cuestiones organizativas, pero el tiempo que resta (de 2009 a 2015) es suficiente para acometer todas las medidas e inversiones que permitan la implantación total del Sistema de Atención a la Dependencia.

¿Cómo se sitúa el Estado español en políticas sociales en relación a la Europa de los 15?

Partía de una situación muy distante con respecto a la media de la Unión Europea, en cuanto a cobertura (residencias, ayuda a domicilio...). Esa distancia permanece pero, si se cumple la ley, se llegará al equilibrio. La cobertura será universal en nuestro país y eso es trascendental en materia social. Está constatado el déficit español en relación la media de gasto



Fotografía de Manoli Olmedo

social europeo, pero hay pocos estudios de política social comparada que permitan evaluar los objetivos marcados, los instrumentos implementados y la eficacia conseguida. En Europa, salvo algún país nórdico, se observa un proceso de privatización generalizado, con los problemas de precarización de derechos y de empleo que se derivan.

¿Qué otros temas de trabajo están en su agenda?

El 3 de diciembre se celebra el Día Internacional de las Personas con Discapacidad y se ha puesto en marcha la campaña *Sin barreras al trabajo; trabajo sin barreras*. Los principales obstáculos no son las limitaciones funcionales, sino las barreras arquitectónicas, de comunicación, formación, es decir, cuestiones evitables. Es injusto que estas personas estén excluidas del ámbito laboral ordinario o que hayan de aceptar empleos protegidos en condiciones laborales precarias, pese a tener un alto nivel de productividad.

La Unión Europea marcó 2010 como el año de lucha contra la exclusión y la pobreza, pero lamentablemente no se ha vuelto a oír hablar de ello. Uno de los compromisos nacionales era la implantación de un salario social en todas las comunidades autónomas. El Estado español no tiene un sistema de garantía de rentas que ponga en coherencia los subsidios de desempleo, las pensiones y los salarios sociales, de manera que el derecho a la subsistencia y el derecho a la inserción sociolaboral estén garantizados. **T**

¿Regreso a casa?

¿Qué indicadores justifican el aluvión de noticias sobre el supuesto regreso masivo de jóvenes al hogar familiar? La realidad es que quienes más se ven afectados por la crisis son quienes nunca pudieron emanciparse: no están volviendo a la casa familiar porque nunca salieron de ella.

Ignacio Doreste y Javier Pueyo

DISTINTOS indicadores oficiales dan muestras de que la crisis está afectando drásticamente a la juventud, si bien no reflejan el supuesto flujo de jóvenes emancipados a la casa de sus padres. Esto se explica porque la precariedad que enfrenta la gente joven de nuestro país no está circunscrita a la actual coyuntura de crisis económica. Antes bien, los distintos elementos que componen la realidad sociolaboral de la juventud (alta temporalidad, desempleo, infra-ocupación, bajos salarios, utilización de fórmulas no contractuales para encubrir puestos de trabajo, etc.) han pasado a instaurarse en la sociedad de una manera estable y sistemática. La desregulación de las relaciones laborales y los procesos de liberalización económica que ya han alcanzado incluso los servicios públicos esenciales, no

sólo no han mejorado las condiciones de vida de las mayo-

rías sociales, sino que amenazan con legar a la juventud de hoy un horizonte más precario que el de generaciones anteriores.

Una de las consecuencias más inmediatas del problema es la limitación para la emancipación. Tan sólo el pequeño porcentaje de jóvenes con mejores condiciones laborales han podido abandonar el hogar familiar para vivir independientemente, y son estos mismos jóvenes los que menos se están viendo afectados por la crisis. El resto –una masa ingente de personas con edades comprendidas entre los 16 y los 35 años– nunca alcanzaron la estabilidad laboral necesaria para la emancipación, por lo que la caída de la economía les sorprendió sin haber abandonado la casa de sus padres.

Esta evidencia contrasta directamente con la avalancha de noticias que se están lanzando desde una pluralidad de medios de comunicación, en los que se alarma sobre un supuesto retorno masivo de jóvenes emancipados a casa de sus progenitores a consecuencia de la crisis. Sin querer negar ni banalizar el drama de los casos particulares, un importante número

de datos socioeconómicos extraídos de la Encuesta de Población Activa (1) ofrece un panorama distinto, pero igualmente preocupante. Diversos indicadores dan cuenta de un estacionismo en el tiempo desde hace años, lo que evidencia la sistematización de la precariedad juvenil y sus consecuencias sobre la emancipación, así como la falta de medidas efectivas para combatirla. En resumen, la gran mayoría de jóvenes en edad de independizarse tuvo que aplazar sus planes de salir del hogar paterno a la espera de mejores puestos de trabajo.

La importancia de acogerse a fuentes estadísticas fiables se hace primordial a la hora de acometer problemáticas tan complejas como la de la precariedad laboral de la gente joven. Afirmar que un elevado porcentaje de personas están volviendo al hogar familiar por motivo de la crisis encubre la falacia de que la juventud disfrutó de una situación sociolaboral digna en un momento no muy alejado en el tiempo, en el que supuestamente existió un movimiento de emancipación mayoritario. Queda demostrado que la precariedad laboral se ha convertido en un eje estructural de la realidad juvenil desde hace años y, de no acometerse medidas que busquen soluciones al problema desde su raíz, corremos el riesgo de que se perpetúe. **T**

Ignacio Doreste y Javier Pueyo (cbermejo@ccoo.es) son adjuntos de la Secretaría Confederal de Juventud de Comisiones Obreras.

(1) Conclusiones extraídas del seguimiento de distintos indicadores de la Encuesta de Población Activa, que pueden consultarse en la web del Instituto Nacional de Estadística (www.ine.es): "Número de viviendas familiares y número de personas entre 16 y 25 años que conviven con la misma"; "Población de 16 y más años por relación de parentesco con la persona de referencia, sexo y estado civil"; "Activos, inactivos y parados por sexo y relación de parentesco con la persona de referencia"; "Población por relación de parentesco con la persona de referencia, sexo y grupo de edad".



Silke y Candela Peña en *Hola, ¿estás sola?* (1995), ópera prima de Iciar Bollain.

Se subastan becari@s precari@s

Santi Martínez y Jone Robledo

“¿QUÉ LES QUEDA *por probar a los jóvenes en este mundo de paciencia y asco?”*, se pregunta Mario Benedetti, escritor y poeta uruguayo, en uno de sus poemas. Podría formularse otra pregunta: ¿qué están haciendo probar a la juventud en esta sociedad, en el contexto actual de crisis económica? Parece que los datos, fríos, en ocasiones gélidos, ofrecen un menú difícil de digerir.

Dicen que siete de cada diez empleos destruidos en el último trimestre en el Estado español estaban ocupados por menores de 29 años y que la tasa de paro de quienes tienen entre 20 y 24 años ronda ya el 38%. Como postre se ofrece a la juventud un dulce, con apariencia de empleo, que es en realidad una beca que casi siempre deja un sabor amargo. En nuestro país, en concreto, son 200.000 becas. Grandes empresas públicas y privadas tienen en sus departamentos hasta un 25% de personas con beca, lo que evidencia que no se les emplea para insertarse sino que después vendrán nuevos becarios y becarias. Sólo un 1% de los contratos que firma la gente joven son “contratos en prácticas”.

Y es que las becas son una forma de empleo cualificado sumergido, utilizado por grandes empresas y administraciones públicas que aprovechan las becas, las prácticas, etc...para “contratar” los servicios de jóvenes, bien estudiantes, bien con titulación para cubrir puestos de trabajo.

CCOO-Gazteak (1) con el objetivo de denunciar las condiciones en las que mucha gente joven afronta estos meses, a la hora de realizar prácticas como becarios y becarias en empresas, ha realizado un acto englobado en la campaña del sindicato *Apadrina un becario*, que ha consistido en una subasta: *La subasta del becario/a precario/a*. La campaña se presentó bajo la fórmula del



Fotografía de Iñigo Garduño.

teatro de calle como medio para llamar la atención sobre un colectivo de jóvenes, por lo general invisible y en situación de desprotección, que es utilizado como capital humano cualificado a costo de saldo.

Ante esta grave situación resulta muy complicado hacer frente a un enemigo enorme y difuso, la “crisis”, que sin duda forma parte de esos términos grandilocuentes que sirven para disfrazar y edulcorar situaciones de injusticia. Lo hicieron antes con el término “globalización” y hoy se sabe que tras la “crisis”, disfrazada de fenómeno natural, se escondía el neoliberalismo, sus ideas y proyectos.

La Secretaría de Juventud de CCOO es plenamente consciente de las consecuencias que esta crisis está teniendo sobre las condiciones de vida de muchas personas, sobre todo de las mujeres y en concreto de las jóvenes, que son víctimas del sistema machista que obedeciendo a la segregación horizontal las empuja a cubrir los puestos tradicionalmente feminizados (un ejemplo, el 91,4% de las jóvenes en Euskadi se ocupan en el sector servicios) y, por ende, peor valorados social y económicamente, siendo características el mayor índice de temporalidad y una brecha salarial de un 16%, entre otras.

Por todo ello y siendo conscientes, como bien escribe Eduardo Galeano, de que: *“La gente se une y, unida, aprende a no achicarse”*, CCOO-Gazteak se compromete a luchar, desde lo colectivo, por la justicia social, en la búsqueda de soluciones, en la denuncia de la situación socio-laboral de

quienes son las principales víctimas de esta crisis y apuesta por la movilización para defender los derechos. Así, tal y como termina el poema de Mario Benedetti, CCOO-Gazteak contribuirá a que a la gente joven: *“Sobre todo les quede hacer futuro a pesar de los ruines del pasado y los sabios granujas del presente”*. **T**

Santi Martínez (agzteak@euskadi.ccoo.es) es secretario de Juventud de CCOO de Euskadi y Jone Robledo (jrobledo@euskadi.ccoo.es) es representante de CCOO-Gazteak en el Consejo de la Juventud de Euskadi.

(1) Espacio sindical juvenil dentro de CCOO de Euskadi.



Enredando, Red de mujeres con discapacidad, publicación mensual gratuita, editada por la Federación de Asociaciones para la Promoción de la Mujer con Discapacidad Luna. <http://www.canfandalucia.org/>. Correo electrónico: comunicacion-lunacentral@hotmail.com.

LA REVISTA

Enredando trabaja para atajar los estereotipos que someten a las mujeres con discapacidad a una doble discriminación. Una discriminación de género, por ser mujeres, y otra por tener algún tipo de discapacidad. Esta discriminación se pone de manifiesto en la calle misma, al intentar subir un bordillo, pero también está interiorizada y limita la propia iniciativa de estas mujeres. De ahí que se aborden distintos enfoques: desde un punto de

vista político se insiste en reivindicar los derechos de este colectivo como ciudadanas. De cara a la sociedad se potencian la visibilización en positivo, una educación en la igualdad y la integración social de la discapacidad. En el ámbito del desarrollo individual y colectivo destacan los temas relacionados con la educación y el acceso al mercado laboral, fundamentales a la hora de alcanzar una mayor autonomía personal. Una autonomía que pasa también por la mejora de

Enredando

la autoestima personal y colectiva así como por el traslado a la sociedad en su conjunto de la imagen de las mujeres con discapacidad como sujetos independientes. En estas páginas encontramos información legislativa y práctica, reportajes y noticias de diversas actividades que Luna Andalucía desarrolla para luchar contra esta doble discriminación. **T**

Mayka Muñoz (mmunoz@1mayo.ccoo.es) es historiadora y trabaja en la Fundación 1º de Mayo de CCOO.

Trabajos y empleos

HA QUEDADO

demonstrado que los viejos marcos teóricos han caducado y la sociedad global en la que vivimos demanda nuevas ideas que ayuden a interpretar los nuevos modos de desarrollo productivo y de relaciones laborales. En la presentación del libro, *Mujeres, trabajos y empleo en tiempos de globalización*, las catedráticas de Sociología, Alicia Kaufman y Constanza Tobío describían el interés de este texto al exponer, desde diferentes

perspectivas de investigación, nuevas miradas sobre viejos problemas y ofrecer otros paradigmas que sirvan como soporte y ayuda para ese universo femenino que debe conjugar trabajo doméstico, cuidados y profesión.

En sus páginas se estudia el trabajo asalariado, doméstico y de cuidados, así como la participación de las mujeres en las organizaciones o el de las migrantes sin olvidar que hay una nueva legislación y hay que analizar sus efectos en

el mercado laboral. Y si, por un lado, se muestra la persistencia de la desigualdad, por otro, se concluye la necesidad de una reflexión y una práctica feminista que permita unir a las mujeres que ahora, debido a la complejidad del contexto socio-laboral, el mercado ha ido situando en posiciones vitales y laborales distintas. **T**

Begoña Marugán (bmarugan@fsc.ccoo.es) es socióloga y forma parte del equipo de trabajo de la Secretaría de la Mujer de la FSC de CCOO.



Mujeres, trabajos y empleos en tiempos de globalización, compilado por Pilar Rodríguez. Autoras: Maite Martín, Begoña Marugán e Idoia Gorroño. Barcelona, 2008: Icaria Editorial, Colección Antrazyt, nº 282.



Activa Bizia, publicación cuatrimestral, editada por la Secretaría de la Mujer de Comisiones Obreras de Navarra. Dirección: Pilar Arriaga. Coordinación: Arantxa Zazpe y Arantxa Hernández. Todos los números pueden consultarse en la siguiente dirección: <http://www.ccoonavarra.org>.

ACTIVA

Bizia es una revista que nace, en mayo de 2008, con la vocación de dar a conocer el trabajo que desde el sindicato navarro se hace para equiparar en derechos a hombres y mujeres, principalmente en el ámbito laboral, pero sin olvidar el social, político y económico.

Comisiones Obreras se esfuerza por situarse en primera fila. Es el primer sindicato de este país y, como tal, legitimado para exigir políticas que satisfagan objetivos de igualdad. Las normas que

pretenden la igualdad real han de hacerse realidad en la sociedad. Trabajar diariamente para incorporar a los convenios colectivos y acuerdos cláusulas que trasladen o mejoren las normas y acaben con las injustas desigualdades entre hombres y mujeres es uno de los objetivos prioritarios.

En esta sociedad "desigual" queda mucho por hacer; por eso *Activa Bizia* informa a afiliados y afiliadas sobre los avances que se incorporan a la negociación colectiva, qué se solicita a

Activa Bizia

los gobiernos y qué se negocia a través del diálogo social.

A través de los tres ejemplares, que se editan cada año, deseamos hacer partícipe a la afiliación de las políticas sindicales en temas de igualdad. *Activa Bizia* no es "cosa" de mujeres, es una revista de interés sindical para un sindicato de mujeres y hombres y abierta a la sociedad. **T**

Pilar Arriaga (mujer-na@navarra.ccoo.es) es secretaria de Acción Sindical y Mujer de CCOO de Navarra.



Dibujo de Erin Currier.

Comisiones Obreras frente a la violencia de género



Museo, dedicado a las hermanas Mirabal, en su municipio natal, Salcedo (República Dominicana).

En diciembre de 1999, la 54ª sesión de la Asamblea General de las Naciones Unidas adoptó la Resolución 54/134, en la que declaraba el 25 de Noviembre Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer.



El origen de esta fecha se remonta a 1960, año en el que las tres hermanas Mirabal (Patria, Minerva y María Teresa o las "mariposas inolvidables") fueron violentamente asesinadas en la República Dominicana por su activismo político. Este día se celebra en América Latina desde los años 80.



Magnitud y evolución de la violencia contra las mujeres

Algunos comentarios al II Informe Anual elaborado por el Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer, dependiente de la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género (Ministerio de Igualdad).

Susana Brunel

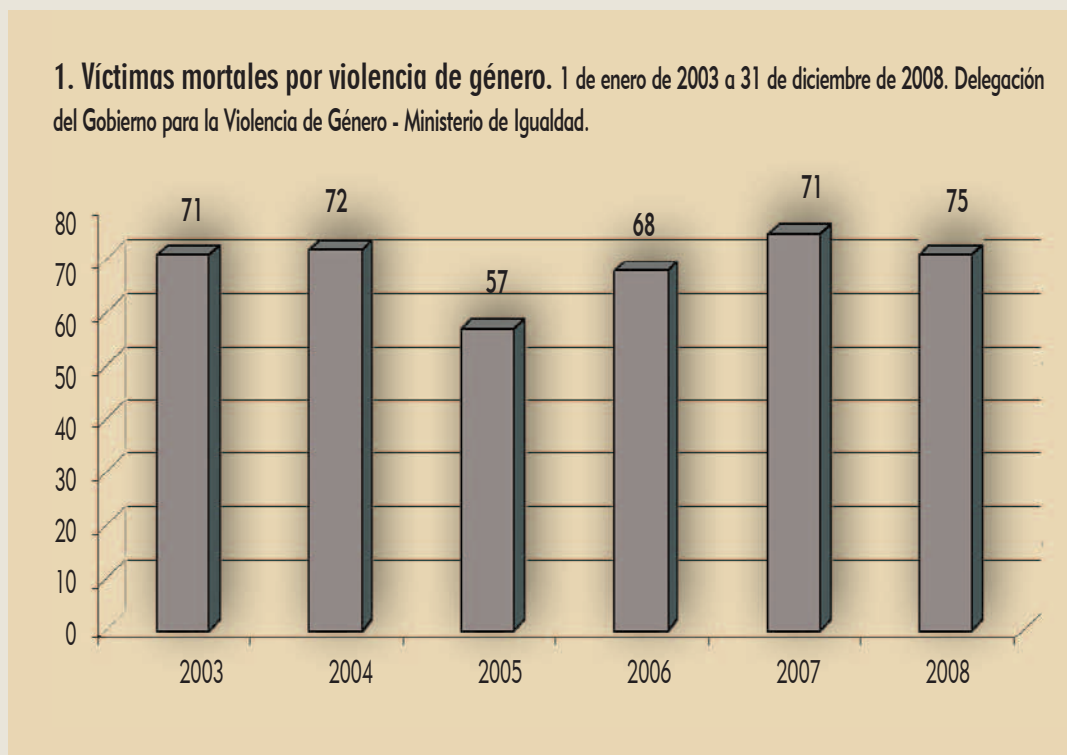
EL PASADO 12 de mayo de 2009 el Pleno del Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer (<http://www.inmujer.migualdad.es/violencia-mujer/Observatorio.html>) del que CCOO forma parte, debate y aprueba su II Informe Anual realizado en cumplimiento del artículo 30

de la ley integral contra la violencia de género.

Los cuadros, que a continuación se recogen, señalan algunos de los datos estadísticos más significativos del informe, y reflejan la magnitud y evolución del fenómeno, así como otros directamente relacionados con

la aplicación de la ley integral contra la violencia de género en el ámbito laboral y sobre los cuáles se realiza una valoración sindical.

A octubre de 2009 hay 45 mujeres asesinadas, 11 mujeres menos que en las víctimas registradas en las mismas fechas del año anterior.



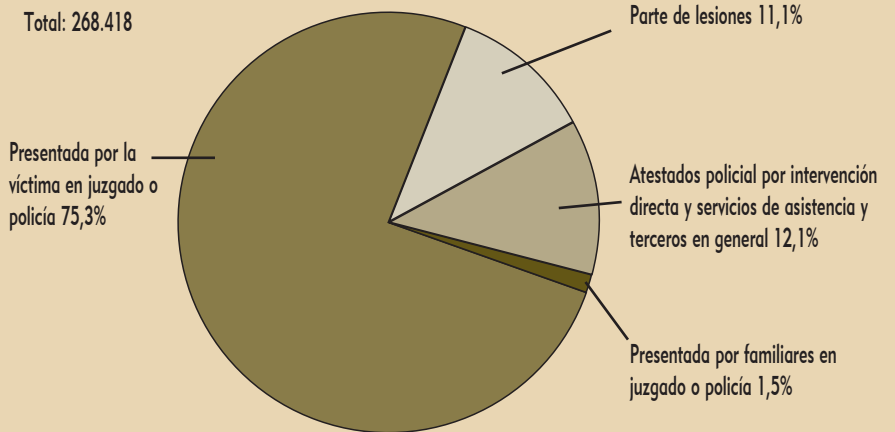
Se observa un incremento progresivo de las denuncias, lo que pone de manifiesto que más mujeres toman la decisión de denunciar posiblemente gracias al mayor apoyo social y de denuncia de la violencia.

Cada año se viene produciendo un incremento importante del número de mujeres por medidas de protección y seguridad.

Desde la puesta en marcha de este servicio en septiembre de 2007 se vienen registrando mensualmente un promedio de 5000 llamadas, procedentes del conjunto del territorio español. **T**

2. Denuncias por violencia de género. 1 de enero de 2007 a 31 de diciembre de 2008.

Consejo General del Poder Judicial.



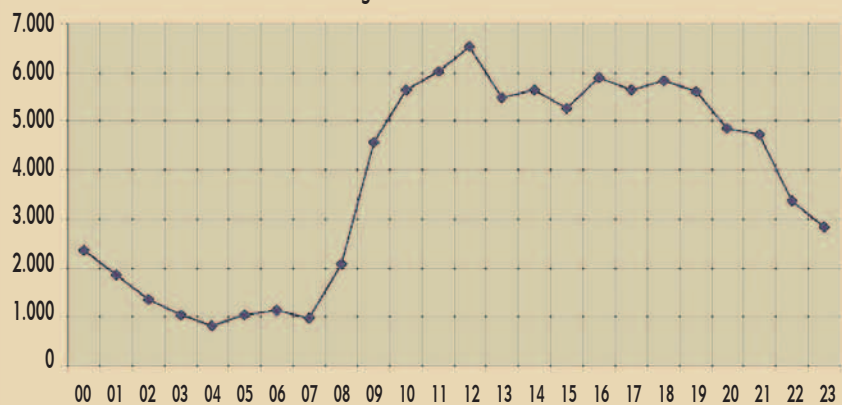
3. Asuntos judiciales por violencia de género. 29 de junio de 2005 a 31 de diciembre de 2008. Registro Central para la Protección de las Víctimas de Violencia Doméstica-Ministerio de Justicia.

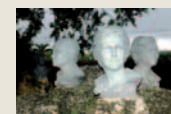
Mujeres con protección judicial a 31/12/2008	Total	% vertical
Total	113.500	100,0
Medidas cautelares	42.477	37,4
Otras medidas	3.664	3,2
Penas	67.359	59,3

4. Servicio telefónico 016 de información y asesoramiento jurídico en materia de violencia de género. 3 de septiembre de 2007 a 31 de diciembre de 2008.

Delegación del Gobierno para la Violencia de Género - Ministerio de Igualdad.

Llamadas según hora del día. Total: 90.666





Valoración sindical de los derechos laborales y económicos

COMISIONES Obreras valora muy positivamente la ley integral de medidas contra la violencia de género que supone el reconocimiento legal de derechos laborales y de seguridad social, el desarrollo de medidas para el fomento del empleo, así como la mejora de recursos sociales y económicos, ya que supone un avance muy importante en la garantía de derechos necesarios e imprescindibles para que las trabajadoras puedan afrontar laboralmente una posible situación de violencia de género (http://www.inmujer.migualdad.es/violencia-mujer/DchosLaborales/Xtma_Castellano_baja.pdf).

CCOO estima que dado el alto número de mujeres víctimas de violencia de género, -en 2008 hubo 113.500 mujeres con protección activa, potenciales titulares de derechos y medidas laborales- la aplicación de las medidas y derechos es muy escasa. Si se analizan los datos disponibles sobre medidas para el fomento del empleo, contratos de sustitución, prestación por desempleo, por suspensión o extinción del contrato, el número de perceptoras de la Renta Activa de Inserción (RAI) y de la ayuda económica se observa, con preocupación, un escaso impacto de las medidas, lo que pone en cuestión su efectividad y alerta de posibles dificultades en el acceso a la prestación o en la difusión de los derechos.

5. Derechos laborales de las víctimas de violencia de género: contratos bonificados y de sustitución. 1 de enero de 2003 a 31 de diciembre de 2008. Servicio Público de Empleo Estatal - Ministerio de Trabajo e Inmigración.

Desde el 1 de enero de 2003 al 31 de diciembre de 2008 se han registrado un total de 1.958 contratos bonificados para mujeres víctimas de violencia.

Desde 2005 a 2008 la cifra total de contratos de sustitución de trabajadoras víctimas de violencia de género ha sido de 268.

6. Mujeres víctimas de violencia perceptoras de la Renta Activa de Inserción (RAI). 1 de enero de 2006 a 31 de diciembre de 2008. Servicio Público de Empleo Estatal - Ministerio de Trabajo e Inmigración.

Año	Mujeres distintas	Media mensual
2006	11.235	5.676
2007	13.691	7.602
2008	17.400	9.445

7. Perceptoras de la ayuda económica prevista en el artículo 27 de la Ley Integral. 2006-2008. Delegación del Gobierno para la Violencia de Género - Ministerio de Igualdad.

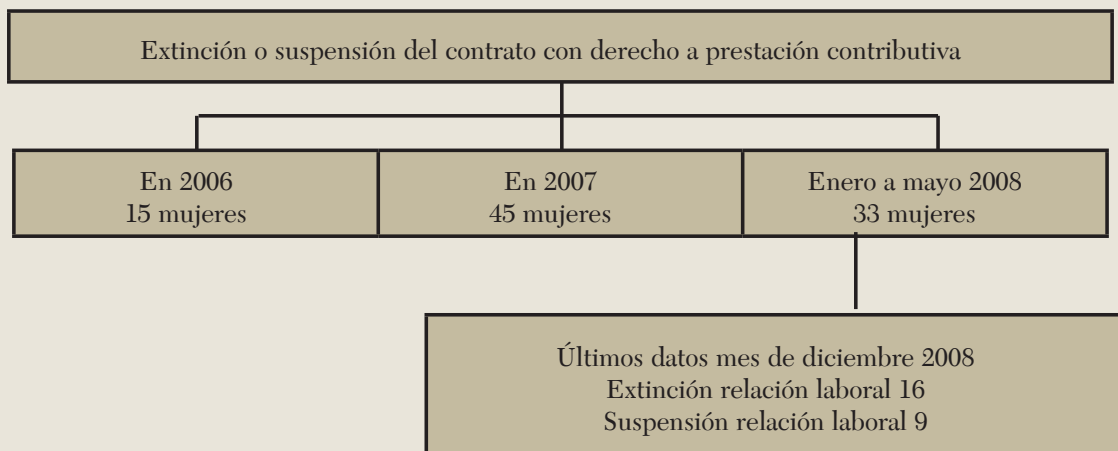
Desde 2006 a 2008 se han reintegrado a las CCAA 391 ayudas económicas concedidas al amparo del art.27 de la Ley Integral



Es por ello, que **CCOO considera necesario:**

- Mejorar el conocimiento, análisis y tratamiento estadístico de los datos sobre la situación laboral de las mujeres víctimas de violencia de género.
- Analizar las posibles causas por las que un determinado número de mujeres puedan no estar haciendo uso de estos derechos (dificultades en el acceso a las prestaciones o desconocimiento del derecho).
- Reforzar las campañas informativas y de sensibilización en el ámbito de las empresas para la difusión de estos derechos y medidas.
- Impulsar acciones formativas y de sensibilización para las personas con competencia en el tratamiento de aspectos relacionados con la atención y fomento del empleo de mujeres víctimas de violencia (servicios de empleo, organizaciones empresariales y sindicales, etc.) **T**

Derechos laborales y de seguridad social



Fuente: Evaluación de la aplicación de la Ley 1/2004. Informe a tres años. Ministerio de Igualdad 2008



Compromiso de Comisiones Obreras

COMPROMISO de Comisiones Obreras con las políticas para el desarrollo de la igualdad efectiva de mujeres y hombres pasa por:

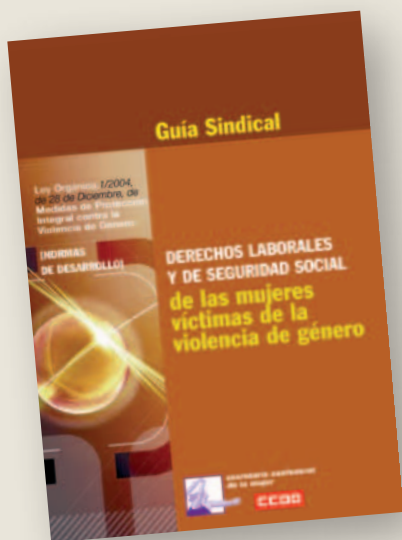
- Garantizar, en el ámbito de la negociación colectiva, la difusión y posible mejora de los derechos laborales, sociales y económicos establecidos tanto en la *Ley 1/2004 Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia* como en la *Ley 3/2007 para la Igualdad Efectiva de*

Mujeres y Hombres., así como el *RD1917/2008 Programa de Inserción Sociolaboral para Mujeres Víctimas de Violencia de Género.*

- Desarrollar acciones formativas y campañas de sensibilización, dirigidas a la RLT (delegadas y delegados sindicales, comités de empresa, etc.), así como a la población asalariada, sobre las medidas y derechos recogidos en la normativa en materia de igualdad

entre mujeres y hombres, para favorecer su difusión y garantizar el ejercicio de los derechos.

- Promover la realización de acuerdos o convenios de colaboración de las organizaciones sindicales con las administraciones competentes, para canalizar y hacer llegar a las mujeres víctimas de violencia de género la información respecto a las medidas y derechos laborales, recogidos en la ley 1/2004 y demás normas de desarrollo. **T**



Guía Sindical

DERECHOS LABORALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL DE LAS MUJERES VÍCTIMAS DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Edición Abril 2009

Con la elaboración de esta publicación, pretendemos difundir los derechos recogidos en la Ley orgánica 1/2004 de medidas de protección integral contra la violencia de género, referidos al ámbito laboral y de la función pública, prestaciones de la Seguridad Social y derechos económicos, con el objetivo de facilitar su conocimiento a la población trabajadora y especialmente a las mujeres, así como al conjunto de delegadas y delegados sindicales, gabinetes jurídicos y personas implicadas en los procesos de negociación colectiva.

<http://www.ccoo.es/comunes/temp/recursos/1/190269.pdf>

Susana Brunel (sbrunel@ccoo.es) es socióloga y forma parte del equipo de trabajo de la Secretaría Confederal de la Mujer de Comisiones Obreras.

ciberfeministas

Saharauis

Tejer redes (internautas) de solidaridad es uno de los compromisos de las mujeres saharauis que viven en España.

Mayka Muñoz

EL PUEBLO saharauí vive en el exilio en su mayor parte, en los campos de refugiados del suroeste de Argelia, en otros países, como España, y dentro de su propia tierra bajo la ocupación de Marruecos. La comunicación se vuelve complicada, el mantenimiento prolongado de la lucha cansado, y que la comunidad internacional no se olvide de este conflicto en este mundo globalizado es muy difícil. En este contexto la red permite que los hilos de la solidaridad, la lucha y la comunicación no se rompan, sino que se refuercen.

El *blog* de mujeres saharauis que viven en España (<http://mujeresaharauis.blogspot.com>), *La voz de las hijas del Sahara Occidental*, pone de manifiesto cómo las nuevas tecnologías pueden ayudar a mantener redes antiguas, y a tejer nuevas relaciones. Gracias al *blog* podemos conocer la lucha de este pueblo por su independencia y libertad. También la vida cotidiana en los campos de refugiados de Argelia, donde las mujeres han ido construyendo, poco a poco, un espacio de civilización en el desierto, donde la educación y la sanidad son la prioridad. Las saharauis no forman sólo el pilar social de su comunidad, sino que también tienen presencia en los órganos de gobierno, poniendo así en evidencia ciertos estereotipos que mantenemos en Occidente respecto a las árabes.

"Este espacio cibernético entreteje vidas, experiencias y solidaridad."

El propósito de las saharauis, organizadas en la Asociación de Mujeres Saharauis en España (www.mujeresaharauis.es), no es únicamente alcanzar la libertad de su pueblo, sino alcanzar su propia libertad. Poner las bases del empoderamiento para que, en un futuro, cuando se alcance la autodeterminación del Sahara Occidental, cuando vuelvan los hombres, cuando puedan construir un país en paz; no se produzca un retroceso en la posición alcanzada por ellas en la sociedad, como ha ocurrido en otros casos históricos.

En el *blog* se muestra a héroes y heroínas de la lucha de su pueblo, se denuncia la violación de los derechos humanos por parte de los militares marroquíes, se recuerda a la comunidad internacional que este conflicto sigue vivo, aunque no aparezca en los titulares de los informativos. La galería de fotografías también visibiliza la otra realidad de las saharauis, la activa presencia en foros y escenarios públicos, la vida de dignidad y resistencia en el desierto, la cotidiana lucha por el mantenimiento de las generaciones futuras. Ahora mismo, en el mundo, este espacio cibernético entreteje vidas, experiencias y solidaridad.

Si desea contactar con las promotoras del *blog*: mujeresaharauis@yahoo.es. **T**

Mayka Muñoz (mmunoz@1mayo.ccoo.es) es historiadora y trabaja en la Fundación 1º de Mayo de CCOO.



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

La igualdad, eje del trabajo decente

Laura Arroyo

EL PASADO mes de junio, en Ginebra (Suiza), se incluyó en el orden del día de la 98ª Conferencia Internacional del Trabajo, organizada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (1), la igualdad de género como eje del trabajo decente. El objetivo primordial es incorporar la perspectiva de género a todas las actuaciones de la OIT.

La discusión general giró en torno al informe elaborado por la Comisión de Igualdad de Género

poner de una fuerza de trabajo cualificada y reconoce que la discriminación por razón de sexo en esta materia es la causa de la discriminación salarial y la segregación ocupacional, cuestiones estas últimas a las que se dedica especial atención, propugnando la necesidad de establecer el principio de igual salario por trabajo de igual valor, eliminar las discriminaciones salariales y combatir la segregación vertical y horizontal en el ámbito laboral.



segundo lugar, refuerza el papel protagonista del dialogo social y el tripartismo en la consecución de la igualdad real y otorga una gran importancia a la necesidad de aumentar la participación de mujeres en los procesos de diálogo social

“Crear las condiciones para la participación activa de los varones en las responsabilidades familiares (bien sea mediante políticas activas, legislaciones o campañas de sensibilización)”.

que examina los progresos de la OIT en su labor de asistencia y aplicación de resoluciones en materia de igualdad de género; asimismo se persigue proporcionar información a los mandantes para el diseño de estrategias que potencien la promoción de la igualdad.

En dicho informe (2) se analizan los efectos que la actual crisis económica y la globalización están teniendo sobre las mujeres, especialmente en relación con el empleo, y cuales son las consecuencias para el logro de la igualdad de género. Se reconoce la igualdad como elemento central para el empleo y el desarrollo económico y social y se establece como materia transversal a los cuatro objetivos estratégicos de la OIT: empleo, protección social, diálogo social y tripartismo y principios y derechos.

En relación al empleo, se pone el acento en la necesidad de dis-

poner de una fuerza de trabajo cualificada y reconoce que la discriminación por razón de sexo en esta materia es la causa de la discriminación salarial y la segregación ocupacional, cuestiones estas últimas a las que se dedica especial atención, propugnando la necesidad de establecer el principio de igual salario por trabajo de igual valor, eliminar las discriminaciones salariales y combatir la segregación vertical y horizontal en el ámbito laboral.

Se plantean otros desafíos importantes para el logro de la igualdad de género: la pobreza (que cada vez afecta en mayor medida a las mujeres); las discriminaciones por razón de embarazo y maternidad; los trabajos a tiempo parcial; la violencia de género y un largo etcétera... Además, se pone especial énfasis en la necesidad de implicar a los varones en el logro de la igualdad y crear las condiciones para su participación activa en las responsabilidades familiares (bien sea mediante políticas activas, legislaciones o campañas de sensibilización).

y en la negociación colectiva. Por último, se incorpora en el plan de acción de la OIT la doble estrategia de considerar las distintas necesidades de mujeres y hombres en el diseño de todas las políticas y programas e incorporar medidas específicas para combatir las desigualdades existentes. **T**

Laura Arroyo (larroyo@cm.ccoo.es) es directora del Observatorio Mujer, Trabajo y Sociedad de la Fundación 1º de Mayo de Comisiones Obreras.

(1) La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es la agencia tripartita de la ONU y convoca a gobiernos, empleadores y trabajadores de sus estados miembros con el fin de emprender acciones conjuntas destinadas a promover el trabajo decente en el mundo. Más información sobre la OIT en: <http://www.ilo.org/>.

(2) Puede consultarse el informe completo en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_108261.pdf

I Conferencia Mundial para la Mujer de la CSI

Raquel Gómez

DEL 19 AL 21 de octubre, tuvo lugar en Bruselas la I Conferencia Mundial para la Mujer de la Confederación Sindical Internacional (CSI) bajo el título *Trabajo decente, vida decente para la mujer: los sindicatos se sitúan a la vanguardia respecto a la justicia económica y social y la igualdad*.

Los objetivos de la conferencia fueron supervisar y promover la aplicación del programa *Trabajo decente, vida decente para hombres y mujeres*, identificar el impacto de la crisis mundial sobre las trabajadoras y asegurarse que forma parte de la respuesta sindical. En la ceremonia de apertura intervinieron, entre otras personas, Guy Ryder (secretario general de la CSI) y Jane Hodges (directora de la Oficina para la Igualdad de Género de la OIT), ambos insistieron en la necesidad de la ratificación del *Convenio 100 sobre igualdad de remuneración* de la OIT, por los países que aún no lo han hecho.

Guy Ryder hizo condena expresa a que se haya privado del derecho de participación en la conferencia a una delegada de Honduras debido a una orden de captura en su contra. En efecto, se ha impedido salir del país a Deisy Ibarra, secretaria general adjunta del sector campesino y responsable de las cuestiones relacionadas con la mujer en la CGT, debido a su participación en la ocupación pacífica del Instituto Nacional de Agricultura. Asimismo, ha sido acusada de "delito de sedición".

Los debates de la conferencia se centraron en el hecho de que, aunque las mujeres se incorporan cada vez en mayor número a la fuerza laboral y a los sindicatos, y se han conseguido importantes logros respecto a la organización, la negociación colectiva y el respeto de sus derechos. "Las mujeres suelen estar en posición de desventaja con respecto a los hombres en los mercados de trabajo de todo el mundo. [...] En muchas regiones, se prevé que el impacto de género de la crisis económica en las tasas de desempleo será más perjudicial para las mujeres que para los hombres", tal como señala el informe de la OIT sobre



Tendencias mundiales del empleo de las mujeres en 2009.

El tema de las trabajadoras del hogar fue la gran novedad de la conferencia, las asistentes pudieron percatarse de que éste es un sector

tan desprotegido que necesita del apoyo de las organizaciones sindicales. El hecho de trabajar dentro del hogar hace que sean invisibles para la sociedad, lo que dificulta su tutela legal así como su sindicalización. Ellas necesitan protección especial pues el hecho de trabajar dentro de una casa particular las hace aún más

vulnerables. Marcelina Bautista, de la Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar (CONLACTRAHO, que reúne a organizaciones sindicales y no sindicales representativas de este colectivo laboral), dijo que la lucha por el reconocimiento de las trabajadoras del hogar en Latinoamérica y el Caribe no ha sido fácil pero sí productiva, pues en algunos países ya se les reconoce dentro de las leyes; sin embargo en México, país de donde es originaria, han presentado iniciativas de ley a cuatro legislaturas diferentes y hasta la fecha sólo han obtenido negativas. **T**

Raquel Gómez (raquelgomez@ccoo.es) es socióloga y forma parte del equipo de trabajo de la Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO.

Ariadna en Europa

Cándida Barroso

LOS DÍAS 17 Y 18 de septiembre se celebró en Valencia la Conferencia Europea en el marco del proyecto *Ariadna: la igualdad de oportunidades y las regiones de Europa* (1), financiado por la Comisión Europea y promovido por las organizaciones sindicales del Partenariado Sindical Regional Europeo (2), con el apoyo de la Confederación Europea de Sindicatos (CES). La conferencia de Valencia es la culminación del proyecto tras realizar un seguimiento de las políticas de igualdad desarrolladas en cada una de las regiones del *partenariado* y elaborar un estudio comparativo de las diferentes normativas y las situaciones socio-laborales de las mujeres. También se intercambiaron buenas prác-

ticas en materia de igualdad y conciliación de la vida laboral, personal y familiar transferibles a la negociación colectiva por cada sindicato.

En Valencia se aprobaron dos resoluciones. La primera gira en torno a la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, en la que se insta tanto a las autoridades regionales como a las organizaciones empresariales a implementar una serie de medidas. En concreto, a las administraciones públicas se les exige: impulsar políticas activas y de desarrollo de la legislación específica (para favorecer el acceso de las mujeres a un empleo de calidad y contribuir a la eliminación de la discriminación por razón de sexo en el mercado de trabajo); impulsar medidas de fomento

Sindicalistas de Polonia, Alemania y Francia, fotografía de Tatiana Sapena.



de la corresponsabilidad (con el fin de que los hombres asuman sus responsabilidades familiares); y, por último, desarrollar acciones positivas para que las mujeres accedan a sectores de actividad tradicionalmente masculinizados. A las patronales se les exige: aplicar la legislación vigente en cada región en materia de igualdad en el ámbito laboral; implementar medidas de intervención para la prevención, tratamiento y erradicación del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo (aplicando la inversión de la carga de la prueba); promover en la negociación colectiva políticas de conciliación que avancen en la corresponsabilidad; y, corregir la discriminación salarial que sufren las mujeres, promocionando su carrera profesional hacia puestos de responsabilidad en las empresas.

La segunda resolución tiene como objetivos: aumentar la presencia femenina en los diferentes niveles de organización y decisión de los sindicatos vinculados al *partenariado*; utilizar la formación sindical como instrumento para favorecer la difusión de las políticas de género; desarrollar espacios de debate con el fin de definir políticas sindicales sensibles al género; favorecer el reclutamiento de chicas jóvenes en las representaciones sindicales a nivel empresarial; y, por último, adoptar, en todos los niveles, políticas de conciliación que hagan posible la participación femenina en la actividad sindical y permitan una contribución eficaz al proceso decisorio. **T**

Cándida Barroso (cbarroso@pv.ccoo.es) es secretaria de Cooperación y de la Dona de Comisiones Obreras del País Valencià.

(1) Más información sobre el Proyecto Ariadna en: www.pv.ccoo.es/ariadna/.

(2) El Partenariado Sindical Regional Europeo está formado por los siguientes sindicatos CGIL, UIL y CISL de la Emilia-Romagna (de Italia), CGT (de la región francesa de Aquitania), DGB (de Hessen, Alemania), OPZZ y Solidarnosc (de Wielkopolska, Polonia) y CCOO (del País Valencià, España).

Trabajadoras y sindicalistas senegalesas

Eva Fernández y Begoña Lorente

EN COOPERACIÓN al desarrollo lo más complejo es superar el estereotipo y la distancia y acercarse al día a día de las organizaciones con las que se trabaja. Las llamadas *Crónicas audiovisuales* son una propuesta de acercamiento documental a los proyectos de cooperación sindical al desarrollo que apoya la Fundación Paz y Solidaridad Serafín Aliaga (FPS SA). En realidad, se trata de una apuesta por otra mirada, distinta a la información espectacular que ofrecen sobre los países empobrecidos los medios de comunicación de masas. Dependiendo de cómo se ve y se comprende, también se construye y se actúa sobre el mundo. La Fundación Paz y Solidaridad, como ONGD de CCOO, especializada en la cooperación sindical y en la mejora de las condiciones de trabajo en el mundo, se guía en estas *Crónicas audiovisuales* por los sindicatos de países de África, de la ribera sur del Mediterráneo, como organizaciones con las que tramar las nuevas claves de actuación internacionalista para la defensa del trabajo digno (1).

La primera crónica audiovisual se detiene en Senegal (*01-Crónicas audiovisuales. Mujeres trabajadoras y sindicalistas en Senegal*) (2), tras la visita en noviembre de 2008 a los sindicatos-contraparte en ese país: la Unión Nacional de Sindicatos Autónomos de Senegal (UNSAS) y la Confederación Nacional de Trabajadores de Senegal (CNTS). Con ambos se ha abierto un camino de cooperación sindical para los próximos cuatro años (3). Tanto UNSAS como CNTS muestran las diferentes situaciones de las trabajadoras, insertas tanto en la economía informal como en sectores más regulados (aunque igualmente precarizados, como la salud y la educación). En todos los lugares, desde las conserveras de pescado a los mercados, las centrales de buses y las escuelas, se palpa



su lucha por dignificar su trabajo, por la equidad de género en la representación sindical, así como las amplísimas redes organizativas que han creado, de manera especialmente sorprendente en la economía informal.

El documental permite aprender y ver desde el acompañamiento de las responsables del área de mujer de ambos sindicatos: Fatuo Bintou Yaffa Mangara (CNTS) y Awa Wade (UNSAS) y Victorina García, expatriada de la Fundación Paz y Solidaridad en Senegal y responsable de dinamizar el eje de género. **T**

Eva Fernández (evafernandez@fps.ccoo.es) y Begoña Lorente forman parte del Área de Sensibilización de Paz y Solidaridad Serafín Aliaga de Comisiones Obreras.

(1) En el artículo *Cooperación con África Occidental*, de Alejandra Ortega, publicado en *Trabajadora*, número 33 (agosto de 2009) se hace alusión a los acuerdos con Cabo Verde, Guinea Bissau, Malí, Senegal y Mauritania. Puede consultarse también, en ese mismo número, el artículo: *Mauritanas, compromiso por la democracia*, de Oumoukethoum Mint Mohamed, Fatime-tou Mint Mohamed y Alejandra Ortega.

(2) El documental, de 40 minutos de duración, puede verse en el siguiente enlace: www.otg-videos.org o bien solicitarse al siguiente correo electrónico: fps@fps.ccoo.es.

(3) Apoyado por la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID), en el marco del *Convenio de cooperación al desarrollo para el fortalecimiento de los sindicatos del África Occidental y el Mediterráneo y sus estructuras regionales*.

Investigación-acción

Eva Antón

PARA EL ALUMNADO del Master en Género y Políticas de Igualdad entre Mujeres y Hombres es requisito imprescindible complementar la formación recibida con un trabajo aplicado, a realizar durante el segundo curso, bien mediante unas prácticas formativas en una entidad comprometida con la igualdad de género o a través de la realización de un trabajo de investigación original.

Una vez concluida la 1ª edición del Master (2007-2009) es de interés ofrecer un balance sobre este trabajo que muestra el saber y el saber hacer del alumnado. En primer lugar, la alternativa elegida fue bastante equilibrada, con ligera preferencia por la opción del trabajo de investigación (46 personas) sobre la de las prácticas formativas (27 personas las realizaron en 24 entidades).

El trabajo de investigación posibilita al alumnado, por tanto, a poner en práctica los conocimientos adquiridos en el Master mediante diferentes metodologías. En general, se ha optado por un tipo de investigación orientada a la acción, quizá porque ha calado la importancia de la teoría feminista en cuanto a hacer ver, visibilizar y nombrar situaciones y relaciones de poder antes no percibidas o normalizadas acriticamente para fundamentar las propuestas de actuación dirigidas a corregir estas desigualdades. Porque caracteriza a la perspectiva feminista ser crítica y transformadora, es decir, orientarse para la acción emancipadora.

Los trabajos realizados abarcan temáticas distintas. No se puede ofrecer en este breve espacio una fotografía concreta de su diversidad, ni de la innovación y conocimiento que han aportado, sólo se esbozan los ejes temáticos elegidos, que demuestran la capacitación del alumnado mediante sus intereses investigadores. Las políticas de igualdad en las relaciones laborales es una de las grandes líneas temáticas preferida, resultando de gran interés aquellos que indagan en la implementación de la ley de igualdad a través de los convenios colectivos, con análisis de planes de igualdad, medidas de conciliación, tratamiento del acoso sexual, etc. Igualmente, se analizaron situaciones específicas del empleo y el trabajo de las mujeres. Muy interesantes han resultado también los centrados en el sexismo en el lenguaje, los medios de comunicación o las nuevas tecnologías de información; los que estudiaron la legislación igualitaria; los que abordaron las situaciones de violencia de género, el desarrollo local desde la perspectiva de género, la historia del

movimiento feminista o las funciones y perfiles de la figura técnica de agentes de igualdad.

Para el público lector de *Trabajadora* puede tener un interés especial el trabajo realizado por Pilar Bravo, titulado *Análisis de la aplicación de la transversalidad de género en los documentos del 8º y 9º congresos confederales de CCOO*, tutorizado por la profesora Laura Nuño. **T**

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



Casting Portraits (1995-1997), de Eija-Liisa Ahtila.

PARA ELLA

- Aborto Legal
- Píldora Post Coital de Emergencia
- Aborto Farmacológico
- Consultas de Ginecología
- Ecografía de Diagnóstico
- Consultas de Urología
- Ligadura de Trompas
- Vasectomía
- Pruebas de Paternidad

Tú decides

91 571 27 00

clínica **dator**

C/ Hermano Gárate, 4 | 28020 Madrid | www.clinicadator.com

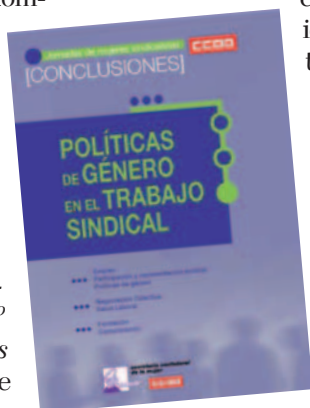
Conocer para actuar

Pilar Bravo

NO CABE duda que la elección de un tema de investigación, que correspondía realizar como trabajo final del Master de Género y Políticas de Igualdad entre Mujeres y Hombres, no sólo representa el punto final a dos años de formación y aprendizaje, debía ser también un reto ante lo aprendido y un aporte personal. La investigación -titulada *Análisis de la aplicación de la transversalidad de género en los documentos del 8º y 9º congresos confederales de Comisiones Obreras*- se acomete por un lado con los requisitos teóricos y técnicos que de toda labor de esta índole se espera y, por otro, se consideran las aportaciones que desde la perspectiva de género y de políticas de igualdad se desarrollan a lo largo de dos años de estudio. La elección del campo y materia a seleccionar para llevar a la práctica los conocimientos adquiridos es de elección libre, siempre y cuando se ajuste a pautas y criterios establecidos previamente por el equipo directivo del master.

En la decisión dos fueron los elementos a tener en cuenta: por una parte hacer de la investigación algo práctico y útil, tal vez esto se lo deba a la insistencia de todas las personas que hacen posible este Master; una oportunidad de formación para poder trabajar por la igualdad de las mujeres y contra las discriminaciones por género. El segundo elemento surge de la cotidianidad sindical como mujer-trabajadora-delegada sindical de Comisiones Obreras. ¿Por qué se toman determinadas decisiones?, ¿por qué se priorizan ciertos elementos sobre otros?, ¿por qué da la sensación de que cuestiones que se plantean desde el interés de las mujeres no son conside-

radas?, ¿por qué la imagen pública de Comisiones Obreras es casi siempre masculina?, ¿hasta donde es cierto que se avanza en la igualdad?... Y de todas



estas preguntas surge la idea de analizar las políticas de CCOO y valorar el principio: "CCOO, un sindicato de hombres y mujeres". La investigación da la oportunidad de conocer el compromiso político, social y sindical de Comisiones Obreras para con la igualdad de género, así como su nivel de implicación real a partir

de las acciones que propone llevar a cabo tanto en el mundo del trabajo como en la organización interna.

La novedad de la investigación radica en que reúne el espacio temporal

propuestas de Comisiones Obreras, así como los medios e instrumentos para llevar a cabo los objetivos que se plantean. Un aspecto a destacar por su valor e importancia en la visualización de las mujeres son las medidas que se deben tomar para alcanzar la paridad en los órganos de dirección y de negociación, así como en los puestos de responsabilidad.

Una vez realizada esta investigación y si alguien me pidiera que valorase del 0 al 10 las políticas de género de CCOO sin lugar a dudas mi nota sería un 8. Si esa pregunta permite una observación sería la siguiente: la falta de conocimiento de las dichas políticas (tal vez por la falta de interés para difundirlas) obstaculiza llevar a cabo las medidas y acciones propuestas al conjunto de la organización.

Para finalizar, invito a la lectura de un documento elaborado desde

"Es preciso conocer las políticas referidas a la igualdad entre géneros en CCOO, así será más fácil reivindicar acciones y medidas para avanzar".

entre los dos últimos Congresos Confederales (el 8º, celebrado en 2004 y el 9º, celebrado en 2008) con sus componentes sociales, políticos y económicos, se analizan y comparan los Programas de Acción de ambos congresos desde una perspectiva transversal, insistiendo en aspectos y factores de gran importancia sobre la igualdad como son el empleo y la participación femenina. El análisis es un estudio de la evolución de CCOO y su papel en el diálogo social, así como su incidencia en el marco político y social.

La máxima aportación de esta investigación, (que sin lugar a dudas es extensa pero permite, en su estructura interna, el conocimiento de aspectos determinados) es el rigor con el que se tratan los documentos aprobados en dichos congresos confederales y que permiten un conocimiento real de las

el trabajo diario y la implicación sindical y personal que expone, reflexiona y propone sobre las políticas de género y CCOO: *Jornadas de Mujeres Sindicalistas* (Secretaría Confederal de la Mujer, junio 2008) (1). A modo de conclusión, es preciso conocer las políticas referidas a la igualdad entre géneros en CCOO. Si el sindicato crea espacios que faciliten dicho conocimiento, será más fácil reivindicar acciones y medidas para avanzar en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. **T**

Pilar Bravo (cco0@munimadrid.es) es trabajadora social y responsable del sector de servicios sociales de CCOO en el Ayuntamiento de Madrid.

(1) Documento completo disponible en: <http://www.ccoo.es/comunes/temp/recursos/1/138727.pdf>

30 años de movimientos feministas

Mayka Muñoz

EN DICIEMBRE de 1979 tuvieron lugar en la ciudad de Granada las I Jornadas Estatales de la Mujer, punto de encuentro de los movimientos de mujeres, los grupos que surgieron de la segunda ola del feminismo durante la década de los años 60, y las feministas vinculadas a los partidos y sindicatos. Ahora, 30 años después, se vuelven a convocar estas jornadas estatales, también en Granada, durante los días 5, 6 y 7 de diciembre de 2009.

¿Qué ha pasado durante estos 30 años en los movimientos feministas de nuestro país?, ¿siguen vigentes las reivindicaciones planteadas entonces? ¿cuáles son los retos a los que se enfrentan en este mundo globalizado? Parecería que, con la creación del Ministerio de la Igualdad, y con la ley de igualdad, el feminismo habría conseguido alcanzar sus objetivos en el Estado español y prácticamente debería perecer de éxito. Sin embargo, el debate sobre la nueva legislación del aborto, la vuelta de los discursos y las movilizaciones que ya se creían superadas por parte de la facción más conservadora de la sociedad española o el regreso del “problema de la prostitución” a las portadas de los periódicos nacionales ponen de manifiesto que las reivindicaciones no han perdido vigencia.

“El feminismo, como teoría y práctica política y social, no puede morir mientras permanezca la desigualdad en el mundo”.

En las jornadas de 1979 se produjo el enfrentamiento dialéctico entre las dos grandes tendencias en las que se dividía el feminismo español: la que defendía la doble militancia (política y feminista) y la que defendía el feminismo como único campo

de movilización. Hay que tener en cuenta que la dictadura de Franco había producido que la lucha feminista coincidiera con la lucha por la democracia, y ese hecho ha marcado la historia política posterior.

Ahora bien, ese debate ideológico no apartó a las participantes, muchas de ellas no organizadas, de los temas fundamentales de discusión: el divorcio, las cuestiones relativas a la salud reproductiva, la anticoncepción, el aborto y la sexualidad femenina. Sobre todas estas cuestiones se pusieron de manifiesto distintas posturas dentro del espectro del movimiento de mujeres, desde las más “posibilistas” a las más radicales.

Se puede decir que, a lo largo de todos estos años, la opción de aquellas favorables a la doble militancia ha sido la que ha tenido un “éxito” mayor, desde el punto de vista jurídico y social. Durante este periodo se ha reconocido el derecho al divorcio, se ha aprobado una ley sobre la interrupción voluntaria del embarazo, se han liberalizado los métodos anticonceptivos, el matrimonio entre personas del mismo sexo es ya una realidad. Asimismo se han aprobado legislaciones contra la violencia de género y a favor de la igualdad efectiva entre géneros. También se ha

desarrollado el llamado feminismo institucional, desde la creación en 1983 del Instituto de la Mujer, hasta el ya citado Ministerio de Igualdad. Estos organismos fueron creados con la misión de luchar dentro del sistema porque se fuera logrando la igualdad.



Cartel de las Jornadas Feministas Estatales 30 años después: aquí y ahora, que se celebran en diciembre en Granada.

Como todas estas leyes han sido aprobadas por las Cortes españolas y la presencia política femenina durante este tiempo ha sido muy inferior a la de los varones, sobre todo en los órganos con mayor poder, podría decirse que la presión de las feministas dentro de sus propios organismos políticos ha cosechado ciertos frutos. Ahora bien, toda esta legislación, en especial la del aborto, ha adolecido de graves carencias y el feminismo institucional no ha podido normalizar de manera efectiva unas relaciones de género que siguen mostrando una desigualdad evidente.

Paralelamente a estos procesos, los movimientos de mujeres no institucionalizados han continuado su andadura de forma heterogénea y han conseguido aglutinar a los distintos sectores en campañas puntuales pero muy significativas como la de la despenalización del aborto o la lucha contra la violencia machista.



Cartel de las Jornadas Feministas *Feminismo.es... y será*, que tuvieron lugar en Córdoba en el año 2000.

La hipotética muerte por éxito de los movimientos feministas lo que pondría de manifiesto es que en nuestro país la legislación respecto a la igualdad ha avanzado mucho, pero la realidad de la desigualdad de género sigue siendo muy tozuda, y ahí está

como caso trágicamente paradigmático la violencia machista.

En este contexto se van a celebrar estas Jornadas Feministas Estatales, porque el feminismo, como teoría y práctica política y social, no puede morir mientras permanezca la desigualdad en el mundo. El lema de estas jornadas, *Granada, treinta años después: aquí y ahora*, invita a recoger los frutos de las luchas, a recuperar la genealogía femenina, y a proponer nuevos caminos para lograr la transformación de la sociedad.

Estas jornadas están organizadas por la Asamblea de Mujeres de Granada Mariana Pineda y la Federación de Organizaciones Feministas del Estado Español, conocida como *la coordinadora*. Esta red de grupos de carácter asambleario ha sido protagonista de numerosas campañas de reivindicación feminista, desde el divorcio al aborto, pasando por la lucha contra la violencia machista, los derechos de las lesbianas y el tema más complejo de la sexualidad de las mujeres.

En línea con las reivindicaciones históricas, así como encuadradas en los nuevos tiempos, las áreas de trabajo propuestas son las siguientes: identidades fronterizas, devenires y luchas feministas; cuerpos y sexualidades; neoliberalismo, globalización y acción feminista; y nuevas representaciones y nuevos contextos (en relación con los medios artísticos y de expresión y los medios de comunicación). Es de esperar que de estas discusiones y debates salgan reforzados los grupos de mujeres.

Las "viejas" proclamas feministas han tenido que salir de nuevo a la calle ante la ofensiva contra la reforma de la ley del aborto que plantea actualmente el Gobierno estatal. Parece que en esta era de lo ciber el cuerpo de las mujeres vuelve a encarnarse en la agenda política. Un cuerpo que se configura como campo de batalla ideológico y concreto. Espacio de placer, de dolor, de vida y de muerte. La batalla por la reapropiación de los cuerpos continúa. **T**

Mayka Muñoz (mmunoz@1mayo.ccoo.es) es historiadora y trabaja en la Fundación 1º de Mayo de CCOO.

A partir de los recuerdos. Memoria afectiva

Begoña Marugán Pintos

"PAMPARANUSA" y "pimpiripausa" son dos palabras, inventadas, que se fijaron para siempre en mi memoria sensitiva y que pugnan por salir cada vez que se pulsan las teclas de la historia. Estábamos en Córdoba, en uno de los múltiples, diversos y simultáneos talleres existentes en las Jornadas Feministas del año 2000. Esta vez también la creatividad –como característica de la búsqueda de nuevas formas de hacer política– ocupaba un es-

pacio junto a las conferencias, grupos de debate, exposiciones, asambleas, prácticas de defensa personal, nociones de relajación, fiesta y concentración. Y es que, pese a los escasos recursos con que cuenta la Coordinadora de Organizaciones Feministas, los formatos y estrategias comunicativas de las jornadas feministas han sido siempre tan amplios como sus temáticas.

A lo largo de los treinta años de jornadas las preocupaciones centrales



Cartel de las Jornadas Feministas *Juntas y a por todas*, celebradas en Madrid, en 1993.

han permanecido, mientras que los temas tratados se han ido ampliando. En las Jornadas Feministas de Granada -en consonancia con los tiempos de transición que se corría y la aparición tardía del feminismo-, se debatieron temas que estaban presentes en otros países, tales como la doble militancia, la colaboración con las instituciones, así como las diferencias ideológicas entre el feminismo de la igualdad y el de la diferencia. En Santiago de Compostela, los gritos contra la violencia machista en todas sus expresiones -violación, maltrato doméstico, acoso sexual, publicidad, cárceles, nuevas técnicas reproductivas, etc- se oían a las puertas de la catedral. Y en Madrid, se pudieron escuchar aportaciones sobre ecología y desarrollo sostenible, los estudios desde la perspectiva de género, el psicoanálisis, la prostitución, las relaciones entre mujeres, el trabajo y empleo doméstico, los problemas de las mujeres rurales, ciegas, gitanas o de aquellas que están en las cárceles, etc.

El pensamiento es fruto de su época y de cada tiempo histórico concreto y, por tanto, no nos sorprende que en las Primeras Jornadas hubiera una presencia importante de comunicaciones de las mujeres de CCOO, forjadas en la lucha política de la transición y en la demanda de mejoras en el empleo femenino, ni

“Hemos aprendido que necesitamos unirnos y reforzar nuestra capacidad de agencia como mujeres”.

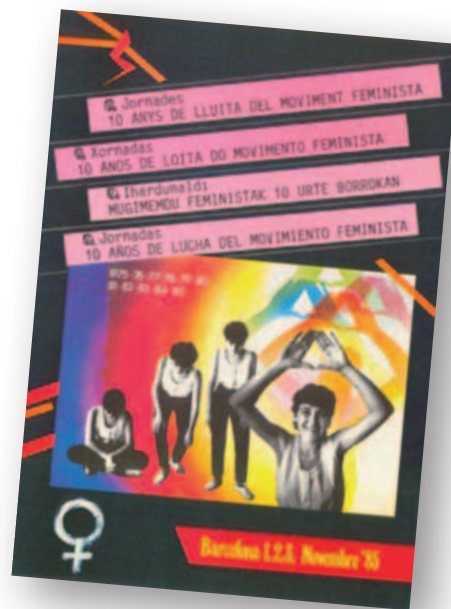
que en las de Barcelona -en la pelea por el derecho al aborto libre y gratuito-, se llevara a cabo un aborto en las mismas, ni tampoco nos asombra que se hicieran unas jornadas específicas previas a la reforma del Código Penal en el que se cambió el delito “contra la honestidad” por el de “contra la libertad sexual”. En el año 1993, en Madrid, la sexualidad volvió al primer plano y las mesas sobre transexualidad fueron multitudinarias. También es lógico que ahora, en tiempos de crisis -cuando la rebaja del precio de la mano de obra está en juego-, el empleo vuelva a estar sobre la mesa y los sindicatos tengan mucho que decir. El panorama económico de crisis actual y la llamada a una gran concentración de rechazo, me trae a la memoria el contexto vivido, por las mismas fechas, en

diciembre de 1988. Estábamos cerrando las Jornadas Feministas contra la violencia machista en un estadio deportivo y de repente el recinto atronó al grito de “Hace falta ya una huelga general”. Un hecho, como muchos otros difíciles de olvidar para quienes lo vivimos, aunque el mismo no fuera del agrado de todas. Como es lógico, entre las tres mil o cuatro mil mujeres feministas que nos juntamos las hay de todas las sensibilidades, ideologías y tendencias y cuando se trabaja desde la posibilidad de diálogo y apertura puede surgir el debate, el encuentro y también, obviamente, el desencuentro.

Que el movimiento feminista no es homogéneo no se le oculta a nadie y que las jornadas feministas han sido el escenario de la representación del desencuentro tampoco. Aceptar la pluralidad y la diversidad tiene estas cosas y tampoco somos muy originales cuando leemos que el Congreso de Asociaciones Feministas, de 1894, se cerró en Berlín poniendo de manifiesto la virulencia crítica de las dos tendencias: la socialdemócrata y la liberal. Ciertamente es que -como las marxistas sabemos-, pese a Engels, las mujeres no somos una clase social y que, como aprendimos de Beauvoir, “Somos alteridad en el corazón de la totalidad”. Pero sin embargo, también hemos

aprendido que necesitamos unirnos y reforzar nuestra capacidad de agencia como mujeres. Después de treinta años de jornadas y de miles de años de subordinación, seguimos exigiendo derechos tan vitales como el derecho al propio cuerpo - a disfrutar de nuestra sexualidad como nos plazca, a no ser violentadas, ni agredidas, a decidir si queremos continuar o no con un embarazo, etc.-, a la ciudadanía de todas -las de aquí y las de allá- a la igualdad real y efectiva -en el ámbito doméstico y público-, a la autonomía y la capacidad de decisión -política e íntima-, al reparto de las tareas y los cuidados y también a cuidarnos y que nos cuiden.

Estos y otros muchos derechos se han reivindicado a lo largo y ancho del



Cartel de las Jornadas 10 años de lucha del movimiento feminista, celebradas en Barcelona, en 1985.

país y han cruzado los Estados, apoyando solidariamente a mujeres de otros países o aprendiendo nosotras de experiencias de fuera. Desde los grupos pequeños de mujeres, a los grandes, pasando por todas las secciones/equipos/secretarías o similares creados dentro de los movimientos sindicales, ecologistas, pacifistas, religiosos, vecinales, universitarios o de investigación, las propuestas feministas se han diseminado y, ahora, que parece que como práctica activa el feminismo puede tener menos fuerza, paradójicamente, las ideas feministas han permeado a gran parte de la sociedad. En diciembre de este año tenemos una cita para saber en qué punto nos encontramos. Las mujeres de la Asamblea de Granada, con su esfuerzo, lo han hecho posible y por ello, tanto a ellas, como a la Coordinadora de Organizaciones Feministas hay que darles las gracias.

En este momento donde la creación de organizaciones de base casi se ha parado, el feminismo institucional ha recogido algunas de las demandas tradicionales, en el activismo la fragmentación es la seña de identidad y no siempre el diálogo es posible entre tendencias hacer estas jornadas es más necesario que nunca. Que el lema de 1993 “Juntas y a por todas” no sea pura retórica. **1**

Begoña Marugán Pintos (bmarugan@fsc.ccoo.es) es socióloga y participó en distintas Jornadas como Asamblea de Mujeres de la Complutense y Mujeres Jóvenes de la Coordinadora de Organizaciones Feministas. Actualmente, trabaja en la Secretaría de la Mujer de la Federación de Servicios a la

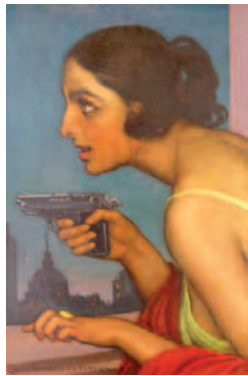
Libro / Grandes damas del crimen... literario

Mayka Muñoz

DESGRACIADAMENTE

la violencia, las heridas y las muertes producidas entre los seres humanos están presentes en la vida cotidiana y son reflejadas y, muchas veces amplificadas, en los medios de comunicación. Y por supuesto, también tienen un espacio privilegiado en la literatura, especialmente en el género de la novela negra o novela de misterio. Ahora bien, me gustaría destacar lo que estas novelas tienen de intento de racionalizar toda esta violencia para que se pueda asumir y, sobre todo, tomarla en pequeñas porciones. Se podría argumentar también que muchas autoras y autores trasladan a sus obras una suerte de intencionalidad moral, de catarsis contra esa violencia que nos golpea. Por otra parte, las mujeres suelen ser las principales receptoras de esta violencia, tanto en las obras escritas como en los trasuntos de estos argumentos a los medios audiovisuales, como el cine o las series de televisión. Lo que no suele ser tan evidente es el aumento de autoras de este género, que están aportando otras perspectivas, otras y otros protagonistas y también otras víctimas.

En este sentido podemos destacar a novelistas como Fred Vargas (*La tercera Virgen*), Donna Leon (*Muerte en un país extraño*), P. D. James (*Muerte en la clínica privada*), Anne Perry (*No dormiremos*), Patricia Cornwell (*El frente*), Diane Wei Liang (*Mariposas para los muertos*), Mary Higgins Clark (*La fuerza del engaño*), Sue Grafton (*Con T de trampa*), todas con novelas publicadas recientemente. Sin olvidarnos de las maestras Agatha Christie y Dorothy L. Sayers. Sus protagonistas, mujeres y varones, enfrentan de distintas formas el crimen, pero siempre intentan comprenderlo, evitarlo y castigarlo. Encontramos en sus obras tonos grises, sí, pero también la ambición moral de que el "Mal", que muchas veces está encarnado por supuestos arquetipos del "Bien", por lo menos no gane esta batalla. Es una batalla en la que las principales armas son la mente analítica y la racionalidad científica, la rutina y constancia en las pesquisas, la objetividad de los hechos, las pruebas físicas. El instinto es el producto de la experiencia y del conocimiento, y no es privativo de ninguno de los sexos. Estas autoras eluden el tópico de la "literatura femenina", asumen el género literario, lo transforman y lo devuelven para disfrute de quienes les leen. **I**



Pistola, de Julio Romero de Torres.

Mayka Muñoz (mmunoz@1mayo.ccoo.es) es historiadora y trabaja en la Fundación 1º de Mayo de CCOO.

Libro / Cuentos de amigas

Cuentos de amigas, de varias autoras. Edición y prólogo de Laura Freixas. Barcelona, 2009: Editorial Anagrama. Colección Narrativas Hispánicas, nº 45.

Carmen Bravo Sueskun y Maite Garabieta Bidaurrezaga



Detalle de la portada del libro, diseñada por: Maurice Branger, Roger-Viollet y Cordon Press.

TRAS el éxito de la antología *Madres e hijas* (1996), la escritora Laura Freixas ha tenido la genial idea de editar un libro de compilación de cuentos cortos, de escritoras de talla como: Rosa Chacel, Carmen Martín Gaité, Josefina Aldecoa, Cristina Peri Rossi, Cristina Fernández Cubas, Soledad Puértolas, Nuria Amat, Lucía Etxebarria, Espido Freire, Esther Tusquets, Paloma Díaz-Mas, Clara Sánchez, Juana Salabert, Flavia Company y Luisa Castro. Quince autoras para quince relatos cortos a los cada lectora o lector pueden, si lo desean, poner el final que más le guste o bien dejar el que nos presenta el libro.

El título puede llevar al engaño -deseado por la editora del libro, Laura Freixas-: creer encontrar un libro de aventuras para contar. No deja de ser un recurso literario, pues nos encontramos con literatura llena de contenidos, tramas, matices y recovecos de muy diverso signo. Sus páginas reflejan una gran variedad de sentimientos, complejidades, reacciones ante, la amistad, la vida y el amor entre otros. Lo cierto es que la lectura amena que proporciona los diferentes estilos de las escritoras hacen olvidar la pretensión con la que acercarse a *Cuentos de amigas*; incluso te abstraes de la idea -si es que la has tenido- de que lees literatura femenina y te acomodas a los paisajes, espacios, ambientes, circunstancias que en cada uno de los cuentos es recreado por la autora de turno de manera fantástica.

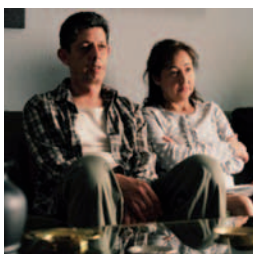
Es delicioso poder disponer en un solo libro de los relatos de tan diferentes creadoras que nos "cuentan" historias tan dispares de mujeres distintas con vidas singulares o corrientes de sentimientos encontrados en el odio o en el amor, en la vulgaridad o en la genialidad, pero siempre desde el lado femenino. No deja de ser un botón de muestra que refleja la existencia de una muy buena literatura escrita por mujeres, con características propias, un mundo bastante invisibilizado debido al sistema androcéntrico que ha impulsado, mayoritariamente, la literatura escrita o firmada por hombres. El libro recoge literatura escrita por mujeres para ser leída por hombres y mujeres. Son las amigas de las historias contadas, quizá también, por amigas. **I**

Carmen Bravo Sueskun (carmen.bravo@ccoo.es) y Maite Garabieta Bidaurrezaga, secretaria confederal de la Mujer de CCOO y secretaria de la Mujer de la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO.

Cine / Sin piano

La mujer sin piano (España-Francia, 2009), de Javier Rebollo, con guión de Lola Mayo y Javier Rebollo.

Intérpretes: Carmen Machi, Jan Budar, Pep Ricart y Nadia de Santiago.
Duración: 95 minutos.



Montse García

ROSA (Carmen Machi) es una mujer de mediana edad, casada con un taxista, y con un negocio propio de depilación en casa. Su único hijo se ha independizado y la vida de Rosa transcurre entre sus clientas y sus obligaciones como ama de casa. Además tiene un problema de oído, escucha un pitido continuo y el médico le ha recomendado que escuche la televisión y la radio a un volumen muy alto para evitar dicho pitido.

Una noche Rosa prepara una pequeña maleta y sale de su casa en dirección a la Estación Sur de Autobuses de Madrid, no sabe cuál será su destino final. Su principal objetivo escapar de la monotonía diaria de una vida que ya no le llena. En la Estación Sur conocerá a Radek (Jan Budar), un inmigrante polaco que espera el autobús para viajar a Katowice. De esta forma se iniciará una curiosa relación que durará toda la noche.

En su primer personaje protagonista Carmen Machi compone la figura de una mujer normal, que vive el síndrome del nido vacío y que en un momento dado se da cuenta de la soledad que le atormenta. Esta soledad estará presente en toda la película en los paseos de Rosa por las calles desiertas de Madrid, paseos en los que sólo resuenan sus tacones en la calzada. Con la única compañía de una maleta y de un joven polaco recién conocido, Rosa explorará su vida a través de los silencios y de situaciones que pueden parecer un tanto absurdas para el espectador.

El silencio por tanto es la base de la película en la que el espectador podrá hacerse muchas preguntas, aunque no obtenga respuesta para todas. Estos silencios sólo se rompen con la entrada de la música, a un volumen más alto del habitual, el objetivo "*Separar acciones más que subrayarlas*", según el director. De esta forma Rebollo entronca con el cine de autores como Aki Kaurismäki o Jacques Tati, aunque sin alcanzar el grado cómico de estos cineastas.

Una película tranquila, sin artificios, con planos pausados que permiten al espectador recrearse en lo que ve y en lo que no, con la dificultad añadida de estar rodada prácticamente de noche, lo que en palabras de Carmen Machi: "*Favorece la melancolía y la tristeza*" del film. Con *La mujer sin piano*, su segundo largometraje (*Lo que sé de Lola*, 2006), Javier Rebollo consiguió la Concha de Plata al Mejor Director en el pasado Festival de Cine de San Sebastián. **T**

Montse García (montsegarciaf@hotmail.com).

Cine / Tapologo

Tapologo, largometraje documental dirigido por las hermanas Gabriela y Sally Gutiérrez Dewar. Saldrá a la venta en los próximos meses en formato DVD. Duración: 88 minutos. Más información en: www.tapologofilm.com.



Gabriela y Sally Gutiérrez Dewar

EN FREEDOM Park, un asentamiento de chabolas en Sudáfrica, una red de mujeres, infectadas por el VIH, ponen en marcha el proyecto Tapologo, donde aprenden a ser enfermeras de su comunidad, transformando la miseria y la degradación en resistencia y optimismo. El obispo Kevin Dowling les apoya y se cuestiona qué sentido tiene la doctrina moral sexual de la Iglesia católica en esta situación.

Tapologo trata de una historia localizada en un lugar concreto, pero que es universal y de enorme urgencia. Presenta temas como la creciente importancia de los líderes religiosos, la postura y la responsabilidad de la Iglesia católica en la pandemia del sida, la fuerza de las redes locales, los bolsillos de miseria que brotan al lado de los lugares más ricos del mundo... Tapologo ha demostrado que la red funciona, ante todo porque es gestionada por las mujeres mismas que están infectadas, que son un ejemplo y un apoyo para sus vecinas. Ahora mismo está creciendo y extendiéndose a otras zonas.

El proyecto Tapologo ha cambiado la realidad de quienes habitan estas zonas de forma drástica. Al ver que hay esperanza muchas mujeres toman las riendas de su vida, se enfrentan a sus "novios" y comienzan a tomar el tratamiento anti-retroviral. Dejan de beber y de prostituirse y encuentran pequeños trabajos, o reciben formación para convertirse en enfermeras de Tapologo, con un pequeño sueldo. La realidad de la enorme dependencia coyuntural e histórica de las mujeres hacia los hombres no se puede transformar de la noche al día, pero Tapologo ha conseguido que la mortalidad descienda enormemente y que haya comenzado un proceso de dignificación y empoderamiento.

Hemos buscado que la película tuviera un lenguaje claro y sensible, conscientes siempre de lo que significa y de la responsabilidad que conlleva la representación del "otro". Hay una primera parte que contextualiza el problema y otra que entra de forma más contemplativa y cotidiana en el mundo de las mujeres, pero es un trabajo que se puede entender en varios niveles. Estamos satisfechas porque sentimos que hemos contado una historia junto con sus protagonistas y que está sirviendo para empoderar a mujeres en todo el mundo.

La película documental *Tapologo* ha recorrido más de 50 festivales internacionales, se ha visto en foros de ONGs, universidades, congresos y asociaciones de mujeres en cinco continentes. Actualmente sigue su trayectoria. **T**

Gabriela y Sally Gutiérrez Dewar (tapologo@tapologofilm.com) son directoras de cine.

Educación sexual

Raúl González

“La mujer no necesita realizar la tarea del hombre. La mujer no precisa pensar como piensa un hombre...”
(Margaret Sanger, 1879 - 1966,
feminista norteamericana
precursora de la planificación familiar)

LA MAYOR parte de los países occidentales ha introducido la educación sexual formando parte de la prevención de enfermedades, de embarazos no deseados y educando conforme a ideales religiosos o políticos (desviaciones, trastornos, vicios, delitos) más que como una promoción positiva de la calidad de vida de la ciudadanía.

La declaración de la Asociación Mundial para la Salud Sexual (WAS) en Montreal 2005, en uno de sus epígrafes dice: *“Lograr el reconocimiento del placer sexual como un componente del bienestar. La salud sexual es más que la ausencia de enfermedad. El placer y la satisfacción sexuales son componentes integrales del bienestar y requieren su reconocimiento y promoción universal”*.

En pleno siglo XXI las cosas van cambiando. Se pone más énfasis en la transmisión de valores éticos universales y en la promoción de las capacidades de cada persona para vivir adecuadamente sus relaciones interpersonales. No podemos olvidar que la educación sexual ante todo es “educación”. Por tanto, no consiste en adoctrinar. Educar es incitar a descubrir valores. Y si se habla de sexualidad, se hace referencia a la forma de dar ideas para descubrir el valor del sexo, es decir, el valor del hecho de que las personas sean “seres sexuados”.

El hecho de tener un sexo, nos hace deseables para las demás personas... Sin embargo, a lo largo del tiempo, los hombres han gozado de ciertas ventajas con respecto a las mujeres (cuando hablamos de relaciones heterosexuales). Los hombres han sido venerados gracias a panfletos de “economía doméstica” que especificaban a las mujeres como recibir a “sus maridos” a la llegada al hogar o cómo no habían de negarse a satisfacer aquellas prácticas sexuales que a ellos les apetecieran. El adulterio estaba penado (hoy sigue siendo castigado en algunas sociedades), aunque los hombres gozaban de cierta permisividad; ellos siempre han podido ir con muchas mujeres sin que nadie les perdiera el respeto mientras que al revés... ¿Dónde queda el derecho al placer femenino?, ¿dónde quedan otros aspectos de la sexualidad más allá de la salud reproductiva?

Desde jóvenes, y contando con el apoyo social, los hombres compiten por el prestigio de quién ha besado antes, quien ha hecho tal práctica o tal otra. Las mujeres buscan también en su juventud miles de formas de sedu-



Imagen de Chema Madoz, Premio Nacional de Fotografía 2000.

cir para conseguir ser las más “populares”. Hasta hace poco, y todavía quedan resistencias, no tenían tan buen prestigio como los hombres. Parece que a los hombres hay que enseñarles a que tengan relaciones sexuales, mientras que a las mujeres hay que reprimirles.

Por fortuna, muchas mujeres hoy en día reivindican sus derechos sexuales y reproductivos, se manifiestan como “deseantes” y no tanto como “objetos de deseo”. Salen a la calle y deciden con quién, cómo y cuándo quieren mantener una relación sexual, tomando un papel activo, y a la vez, generando consecuencias en aquellos hombres que ven perder su *rol* y se sienten inseguros, lo que les influye en múltiples esferas de su vida, desde la laboral a la amatoria.

Hay que mencionar a ese grupo de mujeres (2-3%) que decide dedicarse a mantener relaciones sexuales con otras personas a cambio de dinero. Es decir, que ejercen un derecho pleno sobre el uso de su cuerpo. Yendo más allá de las cuestiones de perseguir y erradicar la trata de mujeres (asunto en el que todo el mundo está de acuerdo), de penar al cliente (como propone el modelo abolicionista), de la legalización o no de la prostitución; ¿dónde queda ese grupo de mujeres que eligen este estilo de vida de forma voluntaria?, ¿quién vela por ellas?, ¿quién reconoce sus derechos?, ¿dónde queda el apoyo de la administración?, ¿y el apoyo social? **T**

Raúl González (raul.gonzalez@fcpv.es) forma parte del Centro de Sexología y Pareja Ars Amandi y de la Asociación Estatal de Profesionales de la Sexología.

Se hace camino al andar

María Díaz fotografiada por José Benito.

ROSA tiene siete años, cursa segundo de primaria y ha elegido fútbol como actividad extraescolar. Cuenta que su maestro le aconseja que sea animadora, “*Pero a mí me gusta jugar al fútbol...*”, dice sin poder ocultar su decepción. El maestro de Rosa tiene 35 años y justifica su postura porque: “*Los niños son muy brutos y pueden hacerte daño*”. Ni siquiera se le ocurre pensar que su actitud es machista. Rosa se enfrenta a “las buenas intenciones” de su maestro, una sutil forma de machismo, muy difícil de detectar, que se da con bastante frecuencia.

María llega al instituto, es su primer día de trabajo como ordenanza y conoce a quienes van a ser sus compañeros, todos hombres. El mayor de ellos intenta “marcar su territorio” y, sin saludarla siquiera le lanza a bocajarro: “*Tú no creas que por ser mujer vas a trabajar menos que los demás*”. La respuesta de María no se hace esperar: “*Y tú no creas que por ser hombre me vas a decir lo que tengo o no tengo que hacer*”. Trabajar en igualdad de condiciones es una lección que sus compañeros tendrán que aprender rápido. María se enfrenta a una situación más fácil de detectar y, en apariencia, más fácil de resolver, basta con pararle los pies al compañero y dejar clara la situación desde el primer momento... sin bajar la guardia durante toda la jornada laboral, todos los días.

Estos dos ejemplos son reales e ilustran la doble vertiente de actuación de CCOO de la Enseñanza, por

un lado la sindical en relación a las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras del sector y, por otro, la educativa, en relación a la transformación social. Esta última mucho más complicada.

La Federación de Enseñanza parte del convencimiento de que la educación, en su más amplio sentido (“*Una enseñanza de calidad, participativa, crítica, democrática e integradora*”), es el factor fundamental para conseguir el cambio social necesario que posibilite: “*Una sociedad más justa y más libre y de una convivencia pacífica, tolerante y no discriminatoria*”. Así lo recogen sus Estatutos.

Trabajamos (sin distinción de género), día a día, para conseguirlo. Día a día vamos a los centros, hacemos asambleas, negociamos convenios, conseguimos acuerdos, realizamos movilizaciones, elecciones... y colaboramos activamente (a nivel interno y externo) en el cambio cultural y social necesario para construir la sociedad que queremos.

Desde hace años, en la Federación de Enseñanza, las comisiones ejecutivas son paritarias, desde siempre ha habido secretarías generales en uno o varios ámbitos (comarcal, provincial, regional o autonómico), cada vez más mujeres aceptan cargos de mayor responsabilidad, cada vez más mujeres participan en las candidaturas electorales en puestos de salida... pero no siempre ha sido así. Ha hecho falta mucho trabajo, esfuerzo y perseverancia para conseguir lo que hoy, aunque quede mucho por hacer,

es una realidad. Y no sería posible si, hace años, un grupo de mujeres y hombres no hubieran iniciado un cambio de actitud en el sindicato, un cambio que empieza a dar sus frutos.

Personalmente, me ha tocado abrir camino en varias ocasiones: fui la primera mujer que asumió la Secretaría de Cultura en la Unión Provincial de Málaga hace ya “algunos” años. Fui la primera mujer que ocupó la Secretaría de Organización y Finanzas de la Federación Regional de Enseñanza de Andalucía allá por 1997 y soy la primera mujer que ocupa la Secretaría de Organización y Finanzas de la Federación Estatal desde 2004.

No sé si los hombres que me precedieron en estas secretarías lo tuvieron más fácil o más difícil, no sé si lo he tenido más difícil por ser mujer, pero me siento muy orgullosa de colaborar “haciendo camino”. Aunque reconozco que no es fácil ser “la primera mujer que...”, no es fácil “abrir camino”, con frecuencia te sientes observada, como parte de un experimento (y no falta algún misógino esperando que te estrelles), pero es indudablemente necesario que las mujeres ocupemos actividades laborales, de ocio o cargos de responsabilidad en cualquier ámbito sin que los medios de comunicación traten el tema como la “rareza” del siglo. Ese es el reto. **T**

María Díaz (maríadiaz@fe.ccoo.es) es secretaria de Organización, Finanzas y Servicios de la Federación Estatal de Enseñanza de Comisiones Obreras.

25 NOVIEMBRE

DÍA INTERNACIONAL PARA LA ELIMINACIÓN
DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

*A LA PRIMERA SEÑAL.....
..... NI LO DUDES!*



SUBVENCIONADA POR EL



MINISTERIO
DE IGUALDAD

SECRETARÍA
GENERAL
DE POLÍTICAS
DE IGUALDAD

INSTITUTO
DE LA MUJER

Trabajadora

SECRETARÍA CONFEDERAL DE LA MUJER DE CCOO

www.ccoo.es/mujeres

e-mail: trabajadora@ccoo.es