

# Trabajadora41

SECRETARÍA CONFEDERAL DE LA MUJER

CCOO

NÚMERO 41. IV ÉPOCA. JULIO DE 2011

Conferencia OIT: Empleo doméstico

Entrevista a Cristina Bermejo, secretaria confederal de Juventud de CCOO

Jóvenes, trabajo y sindicalismo



SECRETARÍA CONFEDERAL DE LA MUJER

EDITA

Secretaría Confederal  
de la Mujer  
de Comisiones Obreras



DIRECCIÓN POSTAL

c. Fernández de la Hoz, nº 12, 3ª planta  
28010 Madrid  
Tfno: 917 028 176  
Fax: 913 104 804

Correo electrónico:  
trabajadora@ccoo.es

Dep. legal: M-41.009-1988

RESPONSABLE

Carmen Bravo Sueskun

CONSEJO DE DIRECCIÓN  
Y REDACCIÓN

Juana Aguado, Laura Arroyo,  
Cándida Barroso, Cristina Bermejo,  
Carmen Bravo Sueskun,  
Carmen Briz, Susana Brunel,  
Teodora Castro, Gregoria Cebrián,  
Maite Garabeta, Daniel Hernández,  
María Antonia Martos, Mayka Muñoz,  
Rafael Muñoz y Rosalía Pascual

REALIZACIÓN

Carmen Briz

COLABORADORAS Y  
COLABORADORES EN ESTE NÚMERO

Esther Muñoz, Ana C. Teixeira,  
Mª Esther Rivero, Raquel Gómez,  
Rosa Bofill, Ignacio Fernández Toxo,  
Elena Vidal, Palmira Maya,  
Yolanda Carrillo, Marta Mato,  
Alejandra Ortega, Kirsten Latrich,  
Carmen Heredero, Uqui Permui,  
Carmen G. Hernández y Raúl Villar.

FOTOGRAFÍAS E ILUSTRACIONES EN  
ESTE NÚMERO

Marta Fernández Rodríguez, Elena Vidal,  
Óscar Verduras, Julián Rebollo, Laly Zambrano,  
Amira Mustafá y Pilar Osés.

TIRADA

45.300 ejemplares.

DESEÑO

10 INNOVACIÓN CREATIVIDAD MARKETING

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.

## página 6/ POR AQUÍ

**Contarlo, te hará libre,**  
de Ana C. Teixeira Cruz y Mª Esther Rivero

**Distintivo de Igualdad,**  
de Raquel Gómez

**Derechos, no lujos,** de Rosa Bofill.

**Homenaje a María Luisa  
Suárez,** de Ignacio Fernández Toxo

## página 8/ EMPLEO

**100 Conferencia OIT: empleo  
doméstico,** de Elena Vidal y Palmira Maya

**Conflicto de Ayuda a Domicilio,**  
de Yolanda Carrillo.

## página 10/ ENTREVISTA

**Entrevista a Cristina Bermejo,**  
secretaria confederal de Juventud de  
Comisiones Obreras, de Carmen Briz

## página 13/ GENERACIÓN XXI

**Feminismos y 15M,** de Marta Mato

## página 20/ PUBLICACIONES Y LIBROS

Colaboraciones de Mayka Muñoz, Laura  
Arroyo y Carmen Bravo Sueskun

## página 15/ INFORME

**Lucha el presente, gana el  
futuro. Jóvenes, trabajo y  
sindicalismo,** de Cristina Bermejo.

## página 21/ CIBERFEMINISTAS

**L'Independent,** de Goyi Cebrián.

## página 22/ EN UN MUNDO GLOBALIZADO

**Más allá de Shahrzad,**  
de Alejandra Ortega

**Palestinas en el sector  
informal,** de Kirsten Latrich

## página 24/ INVESTIGACIÓN

**Las mujeres en los espacios  
de poder sindical,** de Teodora Castro

## página 26/ SOCIEDAD

**Maestras de la República,** de  
Carmen Heredero

## página 28/ GUÍA PARA NO PERDERSE

Cine/**Registro de trabajo,** de Uqui  
Permui

TV/**Documental Igual-es,**  
de Laura Arroyo

Poesía/**Es un timo,** de Raquel Gómez

Ensayo/**Sinrazones del olvido,**  
de Rafael Muñoz

## página 30/ SALUD

**Reproducción asistida y  
derechos,** de Carmen G. Hernández

## página 31/ UN SINDICATO DE HOMBRES Y MUJERES

**Todavía queda mucho por  
hacer,** de Raúl Villar



Si lo desea, podemos enviarle gratuitamente  
la revista por correo electrónico, envíe su dirección a:  
[trabajadora@ccoo.es](mailto:trabajadora@ccoo.es)

Puede consultar todos los números en las siguientes direcciones:  
[www.ccoo.es/mujeres](http://www.ccoo.es/mujeres) | en <http://issuu.com/cscocoo/docs>  
en [Facebook/ Trabajadora Comisiones Obreras](https://www.facebook.com/TrabajadoraComisionesObreras)  
y en Twitter: RevTrabajadora

# Elecciones sindicales: otra mirada

**CCOO DE EXTREMADURA** avanza en el trabajo electoral de manera progresiva, tanto en reducir el diferencial con el otro sindicato, como en el incremento de delegadas. Este incremento femenino en la representación de trabajadores y trabajadoras dentro de las empresas, es fruto, en primer lugar, del I Plan de igualdad, puesto en marcha en CCOO, hace ya algunos años, donde, entre otros objetivos, figuraba el incrementar el número de delegadas, al menos de manera proporcional al número de afiliadas en cada una de las estructuras federativas. Para conseguir este objetivo, comenzaron a aplicarse algunos criterios novedosos referentes a la financiación, que está dando resultados interesantes.

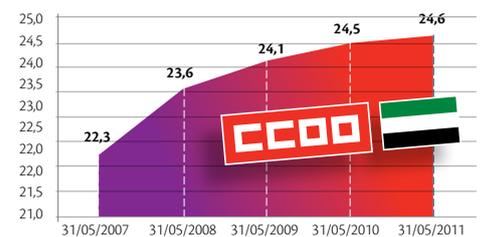
CCOO de Extremadura establece unos objetivos iniciales y unos criterios de reparto a la hora de primar económicamente la labor en las elecciones sindicales, que se establecen en su norma de gastos e ingresos comunes. Así, se incentiva no sólo el número de delegados y delegadas, sino que se concretan unos porcentajes que permiten valorar el trabajo de las Federa-

ciones Regionales que logran ganar las elecciones, de aquellas que consiguen reducir sus diferenciales con respecto al otro sindicato y, así mismo, siendo consecuentes con los objetivos sindicales, anteriormente mencionados, se incentiva económicamente el incremento de delegadas. En este sentido, observando el comportamiento en Extremadura de la representación de delegados y delegadas podemos constatar, que la distribución de la representación sindical por género supone que en estos momentos, las mujeres representan el 24,6% y los hombres 75,4%, de los 2.096 representante sindicales de CCOO en la región.

Cuando se trabaja cualquier iniciativa hay que plantearse cuál es la financiación necesaria, para que sea una realidad ejecutable; por ello si se plantea como objetivo mejorar el trabajo sindical en las elecciones sindicales e incrementar el número de delegadas, habrá que disponer de una dotación presupuestaria. Es fácil, establecer nuevos indicadores que incentiven y reconozcan el buen trabajo sindical. **T**

**Encarna Chacón Belmonte** (echacon@extremadura.ccoo.es) es secretaria de Organización, Finanzas y Formación Sindical de CCOO de Extremadura.

**Representación de Delegadas en CCOO de Extremadura**



**MARTA FERNÁNDEZ RODRÍGUEZ** nace en La Laguna (Tenerife) en una familia en la que la educación y la cultura siempre fueron muy importantes en las que las cualidades artísticas estaban muy valoradas: *"Siempre parecí buena estudiante pero realmente vivía de las rentas, hasta que el último año de instituto, me hizo replantearme todo, de ahí pase una época turbulenta en la que pase por diferentes trabajos, hasta que me redescubrí y la fotografía me volvió atrapar y desde ese momento ha sido mi pasión, mi obsesión, y ahora toca salir del nido, la escuela de arte, y lanzarme al vacío para aprender a volar".*

Ha participado en las exposiciones colectivas *Tierras Eróticas* (Sala Fluxar, 2010) y *Territorio Okupado* (2011), basada en la exposición del Centro Atlántico de Arte Moderno (CAAM) *Antropología cultural, denuncia social y nuevas estrategias*. Además ha recibido una Mención Honorífica en el Maratón Fotográfico Mesa y López, en su 7.ª edición por la fotografía, correspondiente a baile.

Si desea contactar con la autora puede hacerlo a través del siguiente correo electrónico: [martefr@gmail.com](mailto:martefr@gmail.com) o llamarla al teléfono: 699 007 721.



MAITANE



JULIETA OJO

# editorial

## Igualdad y agenda política

**EN LAS POLÍTICAS** neoliberales aplicadas por el Gobierno del PSOE en el último mandato -caracterizadas por el recorte del gasto social y justificadas desde los ámbitos de poder político y financiero por la presión de los mercados- no tienen cabida las políticas sociales y de bienestar, tan necesarias para la participación social y laboral de las mujeres.

O dicho de otra forma, la agenda del Gobierno socialista -encabezado por José Luis Rodríguez Zapatero, adalid de las políticas neoliberales en la Unión Europea al servicio del mercado y las finanzas- se está vaciando de los contenidos de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres; banderín político con el que ganó las elecciones en 2004.

El abandono por parte del Gobierno socialista de la defensa de las políticas sociales, entregándose a los dictados del neoliberalismo (con recortes en el gasto social, reformas debilitadoras de los derechos laborales,

incrementa la feminización de la pobreza y pone en riesgo la autonomía de las mujeres, que -junto a los estereotipos sexistas- fomentan la desigualdad y la violencia machista.

CCOO ha intentado convencer con sus propuestas, negociando y movilizándolo, porque otra política es posible. Existen otras medidas económicas y sociales para salir de la crisis y evitar: el incremento del desempleo, la desprotección de las personas, que decaiga el nivel de rentas de la población trabajadora y el hundimiento del consumo y el deterioro de los servicios públicos. A ello habría que añadir la falta de políticas fiscales y económicas, que incentiven la inversión para frenar la destrucción de empleo.

Nada de esto ha dado los frutos esperados. El consenso necesario para cerrar una reforma laboral que incentivase la creación de empleo, el mantenimiento de los salarios y evitase el ensanchamiento de las brechas de desigualdad de género no ha visto la luz. Esto está provocando

**“El consenso necesario para cerrar una reforma laboral que incentivase la creación de empleo, el mantenimiento de los salarios y evitase el ensanchamiento de las brechas de desigualdad de género no ha visto la luz”.**

disminución de los salarios del personal de los servicios públicos y la congelación de las pensiones), conduce inexorablemente al debilitamiento de los servicios públicos: sanidad, educación y de servicios sociales, con el resultado del ensanchamiento de las brechas de desigualdad entre las personas que más tienen y las que menos poseen (entre quienes se encuentran las mujeres).

Este incremento de las desigualdades amenaza la cohesión y la justicia social,

la perpetuación del paro estructural de las mujeres, la temporalidad, el trabajo a tiempo parcial y la discriminación salarial (a pesar de la negociación de planes de igualdad, que ya se están revelando insuficientes para la disminución efectiva de las desigualdades que permanecen en las condiciones del empleo). Tampoco han aumentado las medidas tendentes al fomento de la corresponsabilidad entre hombres y mujeres que mejoren la relación tanto laboral como personal.

El resultado de esta política del Gobierno de POSE -errática





y contraria a su programa electoral, dirigida desde el neoliberalismo más agresivo, alejada de las demandas sociales y de la ciudadanía- ha terminado por desacreditarle como Gobierno y deslegitimarle como representante político y es percibido como el responsable directo de la situación de riesgo económico y social de nuestro país.

## “Es útil, en esta reflexión, detenerse en las últimas actuaciones del PP y ver qué han dicho respecto al desarrollo legislativo en materia de igualdad”

Por todo ello, la ciudadanía ha respondido ante las elecciones locales y autonómicas con la demostración inequívoca de desconfianza hacia las mismas siglas del Gobierno central que pretendían hacerse con el poder de los ayuntamientos y Gobiernos autonómicos. El rechazo hacia el PSOE y su Gobierno es irrefutable, nunca antes el partido que representa a la derecha en España, el PP, había logrado un respaldo en las urnas como el alcanzado ahora; a pesar de las movilizaciones laborales producidas a lo largo del último año y de la presencia de la ciudadanía en las plazas de nuestras ciudades y pueblos bajo el signo del 15M. El descontento y la desconfianza hacia la clase política han superado todos los indicios y ha certificado a través de cientos de miles de votos con destinatario político genérico de claro rechazo a la clase política. Estos “votos blancos”, junto a la abstención electoral, pone en tela de juicio la legitimidad democrática de la representación política.

Ante esta situación de cambio cabe hacer una reflexión en torno a cuál es el programa que defiende y los objetivos que pretende la derecha política -que ha ganado la representación mayoritaria de los Gobiernos autonómicos y locales- y sería la siguiente: ¿el neoliberalismo -que ha guiado las decisiones del Gobierno socialista de los últimos años- puede ser superado? La Secretaría Confederal de la Mujer de Comisiones Obreras cree que sí, que del neoliberalismo al liberalismo puro en política y en economía hay un paso importante. Lo que plantea el PP en su programa político lo indica cuando señala el camino hacia el copago de la sanidad; políticas fiscales más regresivas, vuelta a la enseñanza segregada por sexo y políticas en general que nos aproximan más al modelo de beneficencia que el de bienestar. Es útil, en esta reflexión, detenerse en las últimas actuaciones del PP y ver qué han dicho respecto al desarrollo legislativo en materia de igualdad: NO a la *Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres*, NO

al fomento del modelo de coeducación y fortaleza del sistema público de enseñanza, NO a la ley de matrimonio homosexual, NO a la *Ley Orgánica de Salud Sexual y Reproductiva y de la Interrupción Voluntaria*

*del Embarazo*, NO al desarrollo de la ley de dependencia, NO al cambio de políticas fiscales más progresivas, NO a las cuotas de género en los Consejos de Administración, NO, NO y NO al avance de los derechos de ciudadanía y de la igualdad real de mujeres y hombres.

Ante este contexto político, no es suficiente el rechazo a las políticas neoliberales del Gobierno socialista, ni adecuado, si el rechazo no va acompañado de la decisión colectiva de lograr el cambio hacia un gobierno social progresista, comprometido con las demandas de las personas jóvenes, las paradas, las de mayor edad... la mayoría social. El descontento y la desconfianza hacia este Gobierno y sus políticas no pueden traducirse en el avance del color de la derecha liberal en lo económico y ultramontana en lo político; si nuestro objetivo es poner freno al riesgo de seguir ampliando las brechas de desigualdad y de riesgo de pobreza.

Se necesitan organizaciones fuertes, porosas, flexibles, plurales y transparentes que se nutran de la fortaleza de las demandas de la mayoría de la población. Es necesaria la movilización social, donde Comisiones Obreras puede y debe incorporar el máximo esfuerzo para cambiar la intervención política -tan alejada de la conquista de los derechos civiles y sociales- y lograr reorientarla hacia un modelo social basado en conceptos más humanistas y más comprometidos con los intereses de trabajadoras y trabajadores y del conjunto de la ciudadanía. **T**

# Distintivo Igualdad en la Empresa

Raquel Gómez Merayo

**EN MAYO** tuvo lugar el acto de entrega del distintivo *Igualdad en la Empresa* en la sede del ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad en Madrid y presidido por su actual titular, Leire Pajín; Bibiana Aído (secretaria de Estado de Igualdad) y María del Carmen Navarro (directora general para la Igualdad en el Empleo y contra la Discriminación). El distintivo podrá ser utilizado en las relaciones comerciales de la empresa que lo posea y también con fines publicitarios. Se convocará anualmente y tendrá una vigencia de tres años. Las empresas premiadas deberán remitir un informe anual que será evaluado por la Dirección General para la Igualdad en el Empleo y contra la Discriminación.

Para la selección de las empresas galardonadas los criterios tenidos en cuenta han sido: el grado de implantación y los resultados de las medidas, el carácter integral de los planes, el establecimiento de procedimientos de evaluaciones periódicas, la dimensión de la empresa -teniendo en cuenta a las Pymes- así como aspectos relativos al acceso al empleo y la promoción profesional.

En la inauguración, Bibiana Aído puso de manifiesto que la igualdad es rentable, y que beneficia a las empresas, más allá de trabajadores y trabajadoras. Indicó, a modo de ejemplo, que las 500 empresas más grandes del mundo, que cuentan con presencia femenina en la dirección, han visto incrementadas sus ventas en un 42%. También reseñó que la igualdad está más presente en aquellos países más desarrollados.

Tras la entrega de los galardones, intervinieron en representación de las empresas premiadas Juan Manuel Cruz (de Acciona Facility Services) y Begoña García de (Carac s.XXI). Ambos apuntaron que la igualdad tiene tres facetas: ideológica, socio-cultural y económica; además reseñaron que en ninguna empresa responsable se puede omitir el 50% del talento de un país. Hicieron referencia a los últimos informes sobre igualdad en los que se pone de manifiesto que aquellas empresas con mayor presen-

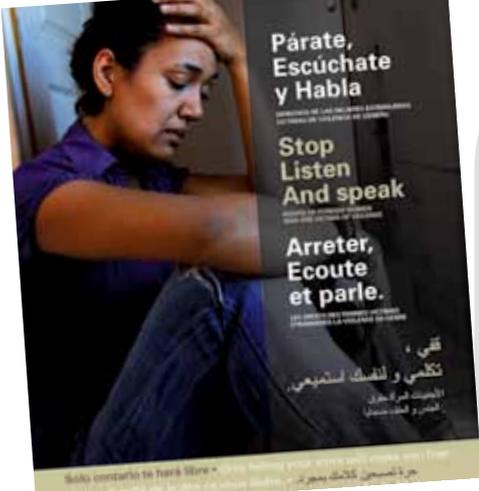
cia de mujeres son las que están teniendo mejores resultados. Por su parte, Juan Manuel Cruz resaltó, como medida de igualdad, desterrar la cultura de la presencia en las empresas.

El acto se cerró con la intervención de la ministra Leire Pajín, que destacó el

incremento de medidas de

igualdad recogidas en los convenios colectivos en los años 2009 y 2010 además de poner de ejemplo a Noruega, país en el que las mujeres directivas son el 44% y cuya renta *per cápita* es la tercera del mundo. **T**

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



## Contarlo, te hará libre

Ana C. Teixeira Cruz  
y M<sup>a</sup> Esther Rivero Méndez

**LA SECRETARÍA DE MIGRACIONES** de Comisiones Obreras de Canarias -en colaboración con el Cabildo de la isla de la Palma, y a través del Proyecto Integra II- ha elaborado una campaña de sensibilización sobre los *Derechos de las Mujeres Extranjeras Víctimas de Violencia de Género*, editando un cartel y un tríptico (en inglés, francés, árabe y español) titulados *Párate, escúchate y habla. Sólo contarlo te hará libre*. La campaña se presentó, en febrero, en Los llanos de Aridane (La Palma) contando con la presencia de representantes del Cabildo, asociaciones de inmigrantes y profesionales de distintos organismos de la Palma que trabajan con inmigrantes.

Esta campaña surge por el incremento significativo de los homicidios en los últimos años por violencia de género hacia las extranjeras (que se han duplicado en los últimos 4 años). Aunque la violencia de género es algo que tienen en común todas las mujeres -ya sean españolas o extranjeras- y en todas ha de tener un tratamiento especial, la situación de las extranjeras es algo más complicada, ya que, a la propia violencia generada por sus parejas se añaden ciertos aspectos propios de su proceso migratorio que provocan que no se llegue a denunciar.

Desconocer sus derechos es un aspecto a tener en cuenta a la hora de denunciar, y aunque en los últimos años se ha incluido en la normativa de extranjería, excepciones para documentar a víctimas de violencia de género, ésta es absolutamente inútil para aquellas que desconocen esta posibilidad.

Si el desconocimiento de las leyes provoca muchos silencios, más lo hace el no encontrar el entorno adecuado para poder entender, no sólo lo que se le dice sino poder explicar todas las circunstancias que conllevan su caso y en un idioma que le es conocido, lo que provoca que se creen posibles trabas idiomáticas y culturales. A esto se une el miedo de cualquier mujer en situación administrativa irregular a acercarse a una comisaría para denunciar a su pareja por la posibilidad de que se les trate antes como inmigrantes que como agredidas, abriéndoseles una orden de expulsión, miedo que en la mayoría de los casos es utilizado por las parejas para mantener la situación. **T**

**Ana C. Teixeira** (ateixeira@canarias.ccoo.es) es coordinadora de la Red CITE de CCOO Canarias y **M<sup>a</sup> Esther Rivero** (esther-rivero@canarias.ccoo.es) es secretaria de la Mujer de CCOO Canarias.



# Qui

## Derechos, no lujos

Rosa Bofill Benet

### EN CONTRA DE TODA

lógica democrática e incluso económica, los líderes europeos se aplanaban ante las exigencias del sistema financiero internacional, olvidando las necesidades de la ciudadanía. En estos momentos, Catalunya vive un fuerte retroceso en las políticas amigas de las mujeres y en los recursos sociales debido a las medidas de restricción del gasto público del nuevo Gobierno. Las políticas y los recursos dedicados a que las mujeres puedan hacer efectivos sus derechos son considerados por este Gobierno de la Generalitat como un lujo que puede ser recortado en tiempo de crisis.

La desaparición de la Dirección General de Igualdad de Oportunidades en el Trabajo representa un menosprecio a la lucha contra las discriminaciones por razón de género en este ámbito. Cuestiones como la brecha salarial, las dificultades al acceso, la promoción y el mantenimiento de un puesto de trabajo digno son primordiales para lograr la igualdad efectiva de hombres y mujeres y deberían incorporarse a la acción del Gobierno y ser dotadas de los recursos necesarios.

La lucha por una vida libre de violencia machista ya no es una prioridad para el Gobierno de la Generalitat. En un momento como el actual y cuando más se necesita, se asiste a la degradación de las políticas públicas y a la desaparición de programas estratégicos pioneros, como el *Programa de Seguretat contra la Violència Masclista* que daba una respuesta integral, formaba parte de las políticas transversales y huía de la manera de hacer del actual Gobierno,

Rosa Bofill (rbofill@ccoo.cat) es secretaria de la Dona de Comisiones Obreras de Cataluña.



CAMPAÑA DE LA GENERALITAT DE CATALUNYA DE PROTECCIÓN A VÍCTIMAS DE LA VIOLENCIA MACHISTA.

una forma reactiva, que ve a las mujeres como víctimas.

La desactivación del *Plan Estratégico de Gestión y Usos del Tiempo de la Vida Cotidiana* supone un paso atrás en la construcción de un modelo social con un reparto de tiempo equitativo y responsable entre géneros. La contención económica está afectando especialmente a las mujeres, tanto con la reducción o supresión de las políticas de género como con los recortes más generales, que no son neutros. La sanidad, los servicios sociales, la educación son sectores fuertemente feminizados y habrá un impacto en el empleo femenino y a la vez representará una reducción de la protección social que repercute con una carga de trabajo más fuerte para las mujeres.

Las mujeres de Catalunya están dispuestas a reaccionar colectivamente y exigir la centralidad de las personas en las políticas y un cambio profundo de éstas para hacer frente a la crisis, así como a seguir trabajando en la defensa de derechos. **T**

## María Luisa Suárez\*

Ignacio Fernández Toxo

### QUERIDA María Luisa:

Una agenda más complicada que de costumbre, en unos tiempos intensamente conflictivos y duros, me impiden estar hoy contigo, en este homenaje que tus compañeros y compañeras de Comisiones Obreras te han querido dedicar, reconociendo así tus años de dedicación a la abogacía laboralista, tu condición de pionera en la defensa de la clase trabajadora, tu generosidad, tu solidaridad, tu honestidad.

María Luisa fuiste la única mujer de tu promoción de Derecho de 1941, y en sí mismo eso ya sería reseñable, como lo fue tu participación en la lucha política democrática dentro del Colegio de Abogados de Madrid.

Pero ante todo, en tu figura queremos reconocer también un hecho colectivo del que formaste parte de una importancia tal que, intuyo, la historia viró para siempre a partir de ese momento. A finales de 1965, María Luisa Suárez, junto a Antonio Montesinos, José Jiménez de Parga y José Esteban abráis el primer despacho laboralista de Madrid, que se instaló en la calle de la Cruz, a los que seguirían los de Getafe, Modesto Lafuente, Atocha, Españaoleto, Alcalá 151...

Un trabajo que fue mucho más allá de la mera provisión de recursos humanos para la defensa de carácter jurídico a quienes se oponían social y políticamente a la dictadura, aportando un elemento simbólico desde el punto de vista de la Historia política reciente de nuestro país: el de la abogacía laboralista, que no ha recibido la suficiente atención entre los estudios dedicados a los diferentes sectores sociales y profesionales que protagonizaron la lucha por la democracia durante la dictadura de Franco, ni tan siquiera en los últimos años, en que la recuperación de la memoria colectiva del antifranquismo ha recibido un fuerte impulso en los diferentes ámbitos de investigación.

Me hubiera gustado estar ahí contigo. No sólo en mi condición actual de secretario general de Comisiones Obreras: me hubiera gustado estar contigo en mi condición de sindicalista, de afiliado, de trabajador; me hubiera gustado porque tú también, además de tu dimensión personal innegable, aportas una dimensión colectiva e histórica con tu trabajo como abogada laboralista porque consistió en realidad, nada más y nada menos que en la defensa de los valores democráticos; y el compromiso ético individual y colectivo de todos estos compañeros y compañeras, el tuyo. María Luisa, son pilares que hicieron posible resistir y confrontar en un régimen basado en la violencia y fundado sobre la negación del Estado de Derecho. Un abrazo muy fuerte.

Ignacio Fernández Toxo. **T**



(\*) PALABRAS DE IGNACIO FERNÁNDEZ TOXO, SECRETARIO GENERAL DE COMISIONES OBRERAS, DIRIGIDAS A LA ABOGADA LABORALISTA MARÍA LUISA SUÁREZ, EN UN PEQUEÑO ACTO HOMENAJE QUE TUVO LUGAR DURANTE EL TRANSURSO DE UNAS JORNADAS JURÍDICAS DE ALBACETE A PRINCIPIOS DEL MES DE JUNIO. DURANTE EL MISMO SE PRESENTÓ EL LIBRO RECUERDOS, NOSTALGIAS Y REALIDADES. SOBRE LA DEFENSA DE LAS VÍCTIMAS DEL FRANQUISMO, DE MARÍA LUISA SUÁREZ (ALBACETE, 2011; EDITORIAL BOMARZO), CON PRÓLOGO DE YÉNIA CAMACHO, QUE CONTIENE UN DVD CON IMÁGENES DE OTRO HOMENAJE A MARÍA LUISA SUÁREZ, EN 1985.

# empleo

## 100ª Conferencia Internacional del Trabajo: empleo doméstico

Elena Vidal Martín y Palmira Maya Domingo

**EN EL CENTENARIO** de la Conferencia Internacional del Trabajo se debate, en segunda sesión, sobre *El trabajo decente para trabajadoras y trabajadores del empleo doméstico*. La conferencia, celebrada en Ginebra (entre los días 1 y 17 de junio) define el documento definitivo que será ratificado por los Gobiernos para su posterior aplicación. La comisión tripartita de este sector calcula que aproximadamente hay 100 millones de trabajadores y trabajadoras en el mundo; un empleo infravalorado por la sociedad y donde la mayoría son migrantes provenientes de Latinoamérica y Asia. Por ello precisamente es necesario dotarlo de una norma internacional que regule las mínimas condiciones laborales.

Entre los puntos más importantes adoptados por la conferencia de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) están: la libertad de asociación y sindicalización de trabajadores y trabajadoras (ya que en muchos países está prohibido); la obligatoriedad de fijar una edad mínima para trabajar así como no imposibilitar el derecho a estudiar de quienes sean menores de edad (tanto de la enseñanza obligatoria como de estudios superiores); la obligatoriedad de que los contratos sean por escrito (salvo posibles excepciones como la falta de alfabetización) y en donde deberán aparecer los datos personales de quien emplea y de quien trabaja, el trabajo a realizar, la remuneración, la duración de la jornada...

Respecto de la protección a las personas migrantes, éstas deberán recibir, antes de salir de sus países de origen, una oferta de empleo que sea comprensible en su idioma materno y se regulará su posible repatriación cuando se dé por terminada la relación de trabajo, evitando así que queden en situación irregular en el país de destino. En los casos de cualquier tipo de abuso, acoso o violencia tendrán el mismo derecho de defensa y acogimiento que el resto de la población trabajadora. También se asegura el respeto a la privacidad, sobre todo en el caso de quienes trabajan en régimen "interno" y que puedan conservar sus documentos de identidad. Además, habrá una regulación de las horas de trabajo, descansos y vacaciones y cada miembro garantizará el acceso a la seguridad social y a la maternidad acorde con las normas de cada país<sup>(1)</sup>.

En esta ocasión, no se están dando tantos problemas como en la anterior conferencia, ya que muchos de los Gobiernos, que pertenecen a la comisión, han cambiado sus posturas y consideran que se debe adoptar una norma que regule de forma contundente todos los derechos de empleadas y empleados del hogar para evitar los



casos de semi-esclavitud a los que este sector está sometido en muchos países.

Comisiones Obreras viene reivindicando la mejora de las condiciones laborales de trabajadoras y trabajadores del hogar desde hace muchos años y su inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social<sup>(2)</sup>. Actualmente hay 300.000 personas afiliadas en este Régimen Especial de la SS<sup>(3)</sup>, con un 60% de inmigrantes. CCOO exige al Gobierno cumplir con los acuerdos de integración de regímenes recogidos tanto en los documentos del Pacto de Toledo como en el Acuerdo Social y Económico para el Crecimiento, el Empleo y la Garantía de las Pensiones suscrito en febrero por CEOE, CEPYME, CCOO y UGT con el Gobierno. Esta enmienda aunque genérica, hace que lejos de cerrarse la posibilidad de dejar a este sector de nuevo en el olvido, abra la oportunidad de cambio, así al menos queremos creerlo. **T**

Elena Vidal (evidal@aadd.ccoo.es) es secretaria de Juventud y Empleo y Palmira Maya (pmaya@aadd.ccoo.es) es secretaria de Internacional de la Federación Estatal de Actividades Diversas.

UN MOMENTO DE LA CONFERENCIA CELEBRADA EN GINEBRA, FOTOGRAFÍA DE ELENA VIDAL.

**EN ENERO** de 2010 se inicia la negociación del Convenio Colectivo de Ayuda a Domicilio de la Comunidad de Madrid; tras reiteradas reuniones, la patronal mantiene una actitud pasiva y de paralización, donde la única propuesta que plantea es la flexibilización en las jornadas. Durante ese año no se llega a ningún acuerdo.

Es a principios del 2011 cuando se retoma la negociación para dar salida al convenio. Pero la patronal vuelve a insistir en la flexibilización de las jornadas y mantiene eliminar los turnos de trabajo

# Conflicto de Ayuda a Domicilio

Yolanda Carrillo Sevilla

**“Salarios precarios y jornadas parciales es lo que caracteriza a este sector, compuesto en su mayoría por mujeres”.**

y el descanso semanal de sábados y domingos. Su propuesta: disposición, para todo el personal, en un horario de 7.00 a 22.00 horas y descanso semanal de un día y medio en los días que convenga a las empresas.

Así mismo plantea la eliminación del porcentaje fijo en el convenio (75%), pérdida de un día de vacaciones, rebaja en situaciones de incapacidad temporal (IT) y reducciones de jornadas semanales para crear jornadas parciales por debajo de las 25 horas semanales, ya negociadas en el convenio anterior como jornada mínima semanal.

En la propuesta que presenta la patronal, decidida a rebajar derechos ya conseguidos en el anterior convenio, no se ofrece ningún incremento salarial, exponiendo que no hay propuesta de aumento de salario ni para el 2010 ni 2011, si no se acepta ante su propuesta.

CCOO opina que no se pueden rebajar las condiciones del convenio ya acordadas y firmadas, ya de por sí son precarias, y menos aún por el mismo salario. Salarios precarios y jornadas parciales es lo que caracteriza a este sector, compuesto en su mayoría por mujeres, que se ven obligadas a buscar un trabajo añadido para poder salir a delante. Con lo cual admitir

una disponibilidad de horario de 7.00 de la mañana a 22.00 de la noche, con un salario medio de 600 euros, impide que las trabajadoras puedan conseguir otro trabajo y otro salario adicional que les permita llegar a fin de mes.

Ante la insistencia de la patronal y viendo que no es posible una salida negociada y después de reiteradas movilizaciones, se decide ir a la huelga en el sector de Ayuda a Domicilio el día 18 de mayo. Al día siguiente, UGT y CCOO fuerzan una reunión con la patronal -que se prolonga desde las 18.00 horas hasta las 01.00 horas de la madrugada- y en la que se llega a un preacuerdo: mantenimiento de las condiciones del actual convenio, 130 euros de compensación salarial para 2010 sin consolidar y su proporción a jornadas parciales; para 2011, el 3,8% de subida con efectos retroactivos a 1 de enero; se incorpora al convenio la ley de igualdad y la ley de conciliación familiar; y se consigue la no repercusión retributiva de la huelga realizada el día 18 de mayo. El 20 de mayo, en asamblea de trabajadoras, se ratifica dicho preacuerdo y se firma el convenio el 27 de mayo de 2011 en el Instituto Laboral. **T**

Yolanda Carrillo (ycarrillo@aadd.ccoo.es) es secretaria de la Mujer de la Federación Estatal de Actividades Diversas de Comisiones Obreras.

(1) EL DIRECTOR DE LA OIT, JUAN SOMAVIA, HA PRESENTADO EL INFORME LA IGUALDAD EN EL TRABAJO

(2) EN MARZO DE 1980 SE APRUEBA LA NORMA PRINCIPAL QUE RIGE EL DERECHO DE LA POBLACIÓN TRABAJADORA EN ESTE PAÍS, LA LEY DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES, QUE DICE EN SU ARTÍCULO 2º. EN ESE MOMENTO CCOO MANIFIESTA YA SU DESACUERDO Y EXIGE SU INCORPORACIÓN EN EL RÉGIMEN GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL Y NO EL ARCAICO RÉGIMEN ESPECIAL DEL AÑO 1969. CAMPAÑAS Y MOVILIZACIONES POSTERIORES DAN LUGAR A QUE EL PSOE PRESENTE UNA NORMA, EL ACTUAL R. D. 1424/85, CON EL COMPROMISO DE REVISARLO DE NUEVO, EN UN TIEMPO PRUDENTE. HA PASADO UN TIEMPO CONSIDERADO “PRUDENTE” DE 26 AÑOS Y OTROS GOBIERNOS OCUPARON EL PODER, PERO NINGUNO HA MOSTRADO LA VOLUNTAD POLÍTICA DE UN CAMBIO NECESARIO.

(3) LA ENCUESTA DE POBLACIÓN ACTIVA (EPA) ASEGURA QUE SE TRATA DE 800.000.



TRABAJADORAS DEL SECTOR DE AYUDA A DOMICILIO MANIFESTÁNDOSE EN LA PUERTA DEL SOL EN MADRID, FOTOGRAFÍA DE OSCAR VERDURAS.

# entrevista

## “El sindicalismo no tiene el reconocimiento”

Con Cristina Bermejo  
-madrileña, 36 años, montadora  
de vídeo y actual secretaria  
confederal de Juventud  
de Comisiones Obreras-  
conversamos sobre la situación  
actual de la gente joven,  
especialmente de las mujeres.

Carmen Briz Hernández

*reconocimiento que debiera, ni por trabajadores y trabajadoras ni por otros agentes”.*

Un desprestigio que achaca a un profundo desconocimiento por parte de la sociedad: “Hay una desinformación total del trabajo y de la capacidad de los representantes sindicales y del papel legítimo que les otorga la Constitución. La gente se deja llevar un poco por las percepciones a primera vista. También es verdad que a veces por algunas malas acciones de determinados delegados y delegadas en las empresas, pero no puedes meter en el mismo saco a toda la organización por el comportamiento de una o dos personas que conoces y son próximas a ti. Es una pena que no se goce del reconocimiento de la labor ingente que se realiza diariamente”. Y hay un ataque brutal por parte de la derecha: “Probablemente se trate del único bastión fuerte que quede a batir de la izquierda y por tanto somos un objetivo claro”. También existe una percepción errónea y, a veces, falta de compromiso por parte de trabajadores y trabajadoras: “Si no te gusta cómo lo está haciendo un delegado o delegada, es muy fácil, preséntate a las elecciones sindicales. Pero la falta de compromiso y el individualismo de algunas personas en la empresa suele primar. Somos muy libres para hacer críticas, pero hay quienes no están dispuestos a sacrificar absolutamente nada por mejorar las cosas. Es mejor hacer la crítica desde la implicación”.

**EN EL AÑO 1998** Cristina Bermejo entra a trabajar como editora de vídeo en Telemadrid, un lugar en el que es relativamente sencillo entender cómo funciona el poder en relación a los medios de comunicación. Esta madrileña, de 36 años, licenciada en la especialidad de Imagen y Sonido en la Facultad de Ciencias de la Información por la Universidad Complutense y Máster en Producción Audiovisual, se afilia a Comisiones Obreras en 1997 y en 2003 es elegida delegada: “Era afiliada desde que estaba estudiando, me apunté a VITRA, a la cooperativa de vivienda. En Telemadrid los montadores de vídeo reivindicábamos nuestra categoría profesional y denunciábamos la usurpación de funciones por parte de los redactores y ahí surgió todo”.

Desde 2008 es secretaria confederal de Juventud y forma parte de la Comisión Ejecutiva de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras: “Llevaba seis años en el comité; y me proponen ir en la candidatura de Toxo, querían contar con gente nueva, que venía fresca de las empresas. Me proponen ser secretaria confederal de Juventud y en una sola noche digo que sí”. Una decisión de la que no se arrepiente en absoluto: “A nivel de enriquecimiento personal, desde luego lo valoro muy en positivo. El trabajo es muy duro e ingrato, en cualquier punto de la representación sindical -sea en la empresa, sea en la confederación o sea en la federación- porque se trabaja mucho y se reconoce poco. El sindicalismo está bastante desprestigiado, pero cumple una labor fundamental. Y no tiene el



**¿Cómo es la composición de Comisiones Obreras en relación a la edad?**

La afiliación es de (aproximadamente) 1.150.000 personas, de ellas 235.000 son menores de 35 años (y 100.000 menores de 30) y hay (aproximadamente) 116.000 delegados y delegadas, de esta cantidad 10.000 son menores de 30 años. El salto entre los 30 y los 35 años es fundamental, porque es cuando la gente adquiere cierta estabilidad en el empleo y puede afiliarse o ser delegado o delegada.

# que debiera”

FOTOGRAFIA DE JULIAN REBOLLO

“Las secretarías de Juventud están sirviendo de formación a las jóvenes que podrán ser dirigentes sindicales en un futuro”.

Las tasas de afiliación han bajado, y significativamente, en jóvenes. Ha bajado en torno a un 2% la afiliación joven, es donde más se ha notado; mientras que en otros segmentos de edad ha bajado sin llegar al 1%. Lógico, porque han sido los primeros en ser expulsados del mercado de trabajo. Hay un 45% aproximadamente de contratación temporal y un tercio de ésta es inferior a seis meses; es decir, hay jóvenes que tienen contratos de días, de semanas. Así es imposible que nadie se vincule a un sindicato.

## ¿Por qué cree que es complicado llegar a la población joven?

El 80-90% de las empresas españolas son pequeñas y medianas y no tienen derecho a representación legal de trabajadores y trabajadoras cuando son plantillas inferiores a 5 personas. Es difícil estar ahí. Además, a diferencia de generaciones anteriores (que provenían de grandes empresas con fuerte representación y cultura sindical y donde se suponía que ibas a trabajar toda tu vida laboral) ahora hay multitud de microempresas por las que se va rotando, no hay estabilidad ni en el puesto de trabajo ni en la propia empresa. El mercado de trabajo está en constante movimiento, y si las personas no se asientan durante un tiempo en un mismo lugar es difícil establecer contacto.

Se debería formar a la gente en los centros educativos. En FP ya existe la asignatura “Formación y orientación laboral”, presente en todos los ciclos formativos, donde se dan ciertos apuntes en materia de derecho laboral. Es una asignatura pendiente en la universidad, hay personas con

una o dos licenciaturas y un posgrado y no tienen ni idea sobre cómo se configura una nómina. En la misma Facultad de Derecho apenas se imparten contenidos sobre laboral y se desconoce cuál es la función de un sindicato.

Y es importante la presencia juvenil tanto en la dirección del sindicato, como en la base o en los grupos de extensión electoral -para las elecciones sindicales en las empresas-. Por ejemplo, en las grandes superficies comerciales, si quienes están en extensión sindical tienen un perfil similar (mujeres y jóvenes) es mucho más fácil conectar con las preocupaciones de las trabajadoras. El sentimiento de identificación es mayor.

## ¿Piensa que existe voluntad de ceder espacio a la gente joven y generosidad al hacerlo?

Hay una buena disposición al relevo generacional, pero luego no se está llevando a cabo de manera suficientemente efectiva. Se ha dado un paso importante, existen secretarías de Juventud en prácticamente todos los órganos (en territorios y federaciones estatales). Pero tiene que haber una implicación mayor de forma transversal. Las secretarías de Juventud tienen que ser un vehículo para canalizar todo el trabajo de la gente joven, la afiliación y delegados y delegadas jóvenes. Pero una persona joven debería poder ocupar cualquier cargo sin estar estrictamente vinculado a las secretarías de Juventud. Esta determinación sí falta.

Todas las acciones y estrategias que se ponen en marcha desde Juventud han de ser asumidas por el conjunto como si fueran propias. Es decir, que si tengo que negociar una serie de cláusulas en la negociación colectiva, que favorezcan la inclusión de jóvenes en los convenios o en las empresas, se defiendan sin problemas en una mesa de negociación.

Hay un salto generacional grande, falta gente de edades intermedias (entre la treintena y la cincuenta); así podría darse así un relevo más relajado, más natural. Probablemente sea un problema común a otras organizaciones. Durante la transición gente muy joven, empezó a dirigir el sindicato y mucha continúa en la actual dirección. Pero es vital

# entrevista

para la supervivencia contar con gente joven. El sindicato tiene estructuras quizá demasiado clásicas y, a veces, un tanto inflexibles. Tampoco creo que por el hecho de ser joven te hayas ganado el puesto, una se los gana por el trabajo que desempeña. La gente joven ha de estar en las candidaturas en las elecciones sindicales pero también en las negociaciones con la empresa, han de ser agentes en activo.

## ¿Qué papel juegan las jóvenes en todo ello? ¿Piensa que Vd. y su antecesora han servido como referentes para otras jóvenes?

Se tiende cada vez más a la paridad. Pero me preocupa que sea un poco paridad de números más que de hechos o que no se dé en igualdad de responsabilidades. Se puede tener un secretariado o una comisión ejecutiva paritaria, pero donde el peso de las responsabilidades no cae de manera igualitaria entre ambos sexos, sino que los hombres siguen llevando la batuta de las cuestiones importantes. En Comisiones Obreras hay muchas mujeres en la segunda línea pisando fuerte (secretarías generales provinciales, secretarías generales de algunos sectores de las federaciones...). Falta un empujón más, unos años más, para que, poco a poco, esas mujeres den el salto a los cargos de mayor responsabilidad.

La afiliación femenina se está manteniendo mejor, y hay muy buenos resultados electorales en sectores muy feminizados (comercio, hostelería, servicios públicos) y eso va a repercutir tarde o temprano en la dirección del sindicato.

Hay muchas chicas al frente de las secretarías de Juventud, el 90%, pero deseo que estén en otras secretarías también (Empleo, Acción Sindical). Las secretarías de Juventud están sirviendo de formación a las jóvenes que podrán ser dirigentes en un futuro.

## ¿Cree que entre la juventud se producen menos situaciones discriminatorias o a la hora de verdad los estereotipos sexistas, los condicionantes culturales, funcionan?

Existe una igualdad legal pero no una igualdad real. Falta concienciación de la contraparte masculina. Las mujeres no



tienen que seguir soportando el cuidado de menores y dependientes o las tareas del hogar en solitario, sino que tiene que ser una cuestión compartida al 50%. Los chicos han empezado a acogerse tímidamente a las reducciones de jornada. Siguen siendo las chicas quienes lo hacen, sobre todo con el primer bebé (renunciando en muchos casos a la promoción profesional). La igualdad real llegará en el momento en que haya que tomar una decisión y ambos se disputen una reducción. Queda un largo camino.

A veces hay relajación, hay muchos chicos jóvenes a quienes se les llena la boca al hablar de igualdad, pero se demuestra con hechos. En otros casos, hay resistencia, los chicos parece que no se acaban de creer que hay derechos reconocidos para ellos (bien es cierto que la coyuntura actual no es la mejor, porque hay mucho miedo en las empresas al despido y los derechos y su disfrute se retraen). Por su parte, en ocasiones, las chicas tienen sentimientos de *superwoman*: 'tengo que tirar con todo' o 'lo hago mejor que nadie' o 'he de ser la mejor madre, la mejor trabajadora'. Esto es un error de base. Las mujeres han de aprender a delegar.

## ¿Cómo se soluciona el desempleo juvenil?

Hay que hacer una apuesta por un plan de empleo a corto, a medio y a largo plazo, porque este problema es estructural. El desempleo juvenil en España se sufre desde antes de la crisis (la tasa de desempleo juvenil antes de 2008 era del 20%). Con lo cual no se trata de reunir planes de choque brillantes de hoy para mañana y que luego no conduzcan a nada, porque sino cada vez que haya un periodo de crisis el paro juvenil se volverá a disparar. Y, desde luego, ha de haber financiación suficiente para cualquier política

**“En ocasiones, las chicas tienen sentimientos de *superwoman*: “tengo que tirar con todo” o “lo hago mejor que nadie” o “he de ser la mejor madre, la mejor trabajadora”. Esto es un error de base. Las mujeres han de aprender a delegar”.**

de empleo que se ponga en marcha, en el periodo que se determine y con una evaluación posterior, porque sino se evalúa no se podrá saber si sirvió o no (\*).

### ¿Ser joven, trabajadora y madre es un imposible?

No es fácil. La emancipación juvenil -casi en un 80%- es cercana a los 30 años. Mientras que en los países nórdicos es muchísimo más baja, en torno a los 25. Al problema del desempleo se suma el de la vivienda, con precios inviables, a la cultura de la tenencia en propiedad se le ha sumado la falta de políticas que apuesten por el alquiler protegido, por recuperar el *stock* de viviendas vacías o por invertir y aumentar el parque de vivienda pública.

A nivel laboral, el trabajo a tiempo parcial, por ejemplo, trae consigo un componente de género importante (se soporta sobre las mujeres). Pero las jóvenes quieren y necesitan trabajo a tiempo completo, estable y con derechos. El trabajo a tiempo parcial es bueno pero sólo cuando se compatibiliza con los estudios.

A la Secretaría de Juventud llegan muchas consultas sobre permisos de maternidad, de acumulación de los permisos de lactancia... En las pequeñas empresas se ponen muchas más trabas y es más difícil negociar. Con el paro existente muchas jóvenes se cuestionan el momento de la maternidad. Si no ves un futuro económico estable es más difícil que te decidas a ser madre.

Una de las causas precisamente de la reforma de las pensiones era la bajísima natalidad, se está poniendo en peligro no solo las pensiones, sino todo el Estado de bienestar tal como se conoce. Tiene que haber una mayor protección a la familia -no entendida de un modo paternalista o con cheques bebé que hoy están ahí y mañana desaparecen- con medidas de fondo, como por ejemplo, con enseñanza pública gratuita de 0 a 3 años.

### ¿Es cierto que existe un éxodo juvenil hacia el extranjero?

Se magnifica desde la prensa. Los datos (de las embajadas y de emigración) no hablan de un éxodo masivo; aunque sí ha aumentado, pero se desconoce por edades o por condiciones. Tampoco en Europa las expectativas laborales son maravillosas. El caso ejemplarizante fue el de Alemania, que parecía que la señora Merkel traía un buen cerro de contratos debajo del brazo para los españoles cualificados, y luego todo quedó en agua de borrajas y no ha habido tal plan.

Migrar es una alternativa, en cierto modo, triste, porque el sistema educativo español está invirtiendo en gente joven que luego no revierte en el mercado productivo del país, que se tienen que marchar fuera porque aquí no encuentran su lugar. Es un problema también del modelo

productivo actual. Es decir, se generan universitarios y universitarias a destajo sin contemplar si va a haber demandas por parte del mercado laboral. Por el contrario, habría que prestigiar y reforzar la formación profesional.

### Las nuevas tecnologías, las redes sociales ¿de qué modo pueden ayudar a hacer sindicalismo?

Mucha gente tiene miedo de reivindicar e incluso de solicitar información sobre sus derechos. La Secretaría de Juventud tiene abierta una línea de consultas *online* a través de la página *web* (<http://www.ccoo.es/jovenes/menu.do?Conocenos:Consultanos>) y cuando llega alguna, enviamos un pequeño cuestionario para conocer la empresa, dónde está ubicada, etc, para poder hacer estadística y contextualizar en cada caso y ¡hay temor a rellenarlo y enviarlo! Este servicio de consultas está funcionando muy bien y está siendo de gran ayuda sobre todo a quienes trabajan en pequeñas y medianas empresas, donde no se atreven siquiera a preguntar. En ocasiones, hay que remitir a la persona a la sede más cercana a su domicilio. La gente recurre al sindicato cuando tiene un problema y es interesante darle una respuesta. Hay quienes se acaban afiliando.

Desde las secretarías de Juventud se apuesta férreamente por las redes sociales. La gente mayor repite continuamente: '*Las redes sociales nunca pueden sustituir a la acción sindical tradicional*'. Por supuesto que no, pero son un complemento y hay que utilizarlas, es verdad que hay que manejarlas bien y tener un discurso claro, pero sus ventajas son enormes: llegar a un número ilimitado de personas, obtener *feedback* con la gente y saber qué se está haciendo bien y qué no, convocar a una manifestación o a un acto de una manera rápida, sencilla y masiva.

### ¿Cuál es su opinión sobre el 15-M?

Me ha sorprendido -como a todo el mundo- su espontaneidad, pero me alegra mucho esta muestra de indignación y de rechazo hacia la política que se está practicando. También era en cierto modo lógico que surgiera. En España, de momento, hay una protección económica familiar importante, pero esto no es



FOTOGRAFÍA DE JULIÁN REBOLLO.

suficiente, es lógico que la gente manifieste su indignación ante las negras perspectivas de futuro, que haya salido a la calle a manifestarse. Flota este sentimiento: 'Nos dijeron que estudiáramos para lograr un futuro mejor y nos han engañado, no tenemos trabajo, no podemos emanciparnos, no podemos tener un proyecto de vida'.

El discurso sindical coincide muchas veces con el discurso que se está manteniendo en la calle, sobre todo en relación a la política económica impuesta por los mercados financieros (en cómo combatir esa política, en qué acciones se pueden poner en marcha, en quiénes son los responsables de la crisis). Muchos y muchas sindicalistas están participando a título individual en el 15-M. ¿En qué va a quedar el movimiento 15-M? Pues no se sabe. Creo que adolece de falta de estructuras (las que sea) que le permita pervivir en el tiempo. Y puede que haya quien se conciente de que los sindicatos de clase, como Comisiones Obreras, ni son partidos políticos ni son organizaciones institucionalizadas o burocráticas, sino que defienden muchas de las cosas que, ahora mismo, se piden en la calle. **T**

(\*) EL INFORME DE ESTE NÚMERO DE LA REVISTA TRABAJADORA, DE CRISTINA BERMEJO, PROFUNDIZA SOBRE EL EMPLEO JUVENIL.

**Carmen Briz** ([cbriz@ccoo.es](mailto:cbriz@ccoo.es)) es periodista, realiza la revista *Trabajadora* y forma parte del equipo de trabajo de la Secretaría Confederal de la Mujer de Comisiones Obreras.

# Generación XXI

## Feminismos y 15M

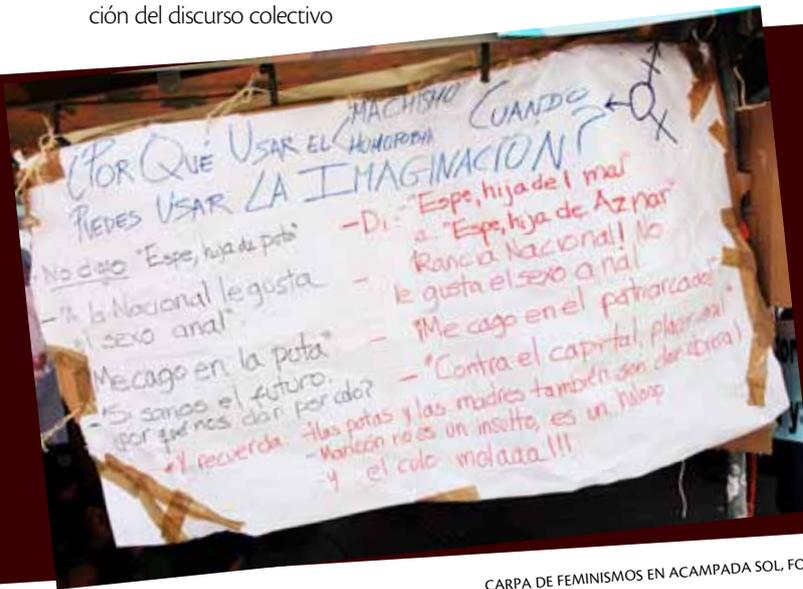
Marta Mato Gómez

### SI ALGO HA SUPUESTO EL 15M

es la generación de espacios muy amplios para el encuentro y la experimentación, el pensamiento crítico y la reflexión conjunta. Ha salido de sus casas toda todo tipo de gente para poner en común su indignación y generar acción colectiva. El 15M es básicamente un espacio inclusivo de gente diferente unida por el rechazo hacia este sistema que distribuye la precariedad de forma desigual. En este espacio participa una gran diversidad de mujeres. Algunas estuvieron en los orígenes del movimiento y otras se han unido por las calles, todas ellas han contribuido a la expansión del mismo y a la producción del discurso colectivo

(reivindicando la mirada feminista). En lo individual, nos hemos emocionado y conmovido, hemos reído y llorado, a veces también nos ha impregnado de desesperación la dificultad. Nos hemos reencontrado con amigos y nos hemos acercado a la desconocida. En lo colectivo, se ha organizado una comisión feminista para posicionarse como sujeto político siendo conscientes de la marginalidad histórica del feminismo dentro de las luchas

En el 15M se ha evidenciado que el feminismo genera rechazo, desde el desconocimiento y la ignorancia pero también desde el miedo que supone hacerse cargo de que hay que atender a muchas más cuestiones de las que creíamos. Comprender que derribar el modelo político y económico implica poner en cuestión cosas más profundas que las estructuras macroeconómicas; la manera de hablar, de cuidar, de organizar el día a día, de amar. En lo individual, este cuestionamiento constante de todo lo que se es y se hace es costoso y produce sufrimiento. En lo colectivo, se teme la desconfiguración de la fuerza política debido a la descomposición de sujetos y de luchas.



**“En el 15M se ha hecho pedagogía feminista, se ha reflexionado sobre la precariedad de las mujeres, y se ha tratado de atravesar las diferentes líneas de acción con una mirada feminista”.**

Marta Mato (matomarta@hotmail.com), feminista, militante e ilusionante, es licenciada en Ciencias Políticas y Derecho y oposita para ser profesora de Filosofía, participa activamente en el movimiento 15M de Madrid

CARPA DE FEMINISMOS EN ACAMPADA SOL. FOTOGRAFÍA DE LALY ZAMBRANO.

en las diferentes asambleas y comisiones. Cada una desde su posición particular. En todo este proceso se ha puesto en relación lo individual con lo colectivo, en el sentido de que cada persona está construyendo lo común a partir de la propia experiencia de la injusticia. Cada mujer desde su situación particular y a la vez desde la posición de vulnerabilidad diferencial que el sistema reserva colectivamente a las mujeres por el hecho de tener cuerpo de mujer.

Las mujeres aportan sus argumentos y construyen desde esta posición de especial vulnerabilidad ante la violencia de un sistema que es salvajemente capitalista, pero también patriarcal, heteronormativo, racista. Dentro del proceso 15M, las mujeres han hecho feminismo de forma más o menos consciente, desde una posición individual, o desde una doble posición individual y colectiva

sociales de izquierdas y queriendo revertir esa dinámica. Se ha hecho pedagogía feminista, se ha reflexionado sobre la precariedad de las mujeres, y se ha tratado de atravesar las diferentes líneas de acción con una mirada feminista.

Ser una participante feminista dentro del 15M significa que, si se tiene claro el objeto de acción política, se puede simultanear varias luchas (reivindicación de una fiscalidad progresiva y del reconocimiento de las sexualidades diversas, por ejemplo) sin caer en la tentación de jerarquizarlas. La interseccionalidad de opresiones hace de la transversalidad de las luchas algo necesario e inevitable. Ser feminista significa comprender que hay machismo en todos los espacios sociales, incluidos nosotras mismas y nuestro movimiento. Significa también el compromiso en querer erradicar comportamientos y actitudes machistas en los campamentos, el lenguaje sexista de las asambleas, la marginación política de las propuestas.

Las integrantes de los movimientos feministas se han enfrentado muy pronto al encuentro con los propios puntos de fractura (de clase, de raza, de sexualidad, etc.). Por ello, hay que reconocer esas diferencias y esforzarse por construir una acción política conjunta sin jerarquizar ninguna posición/lucha. Esto es una travesía en el desierto, y se está siempre al borde de la desconfiguración. Sin embargo, a partir de esa dificultad, hay que aprender a generar discursos críticos de gran potencialidad creativa. Discursos mágicos revitalizadores de luchas sociales que, sin miedo a sumergirse en lo imposible, han construido solidaridad y alianza política desde la diversidad. Los diversos feminismos pueden tener un papel fundamental en el devenir del proceso sociopolítico que ha puesto en marcha el 15M. Si lo usamos como espejo cuando nos apremien las fracturas internas y nos invada la inseguridad, quizás nunca nos agotemos.

Los problemas que experimenta la juventud española en el contexto de crisis económica que arrecia es especialmente drástica. Durante la etapa 2007 – 2009 en España se han destruido más de un millón y medio de puestos de trabajo, de los que 1,1 millones (casi el 79%) estaban ocupados por jóvenes. Según datos de la Encuesta de Población Activa (EPA), la tasa de desempleo para edades comprendidas entre los 16 y 30 años alcanzó un porcentaje del 32,5%. Queda patente que este grupo está siendo la principal víctima de la actual coyuntura.

Sumado al drama del desempleo, muy por encima de la media europea (según datos de EUROSTAT, durante el año 2010 la tasa de desempleo para la franja de edad de 16 a 25 años fue del 20.6 para la Europa de los 27, mientras que en España se situó – para esa misma cohorte – en el 41.6), los casi 9 millones de jóvenes en activo se enfrentan a un problema de precariedad laboral compleja y acuciante: temporalidad, no reconocimiento del grado de cualificación alcanzado en el puesto de trabajo, emergencia de relaciones laborales no contractuales (como las becas), falta de protección social, bajos salarios y dificultades en el acceso a una vivienda, entre otros.

# informe Jóvenes, trabajo y sindicalismo

EN JUNIO, EN SEVILLA, SE CELEBRÓ LA XXV ESCUELA DE JUVENTUD DE CCOO, BAJO EL TÍTULO SINDICALISMO Y GLOBALIZACIÓN.



**J! CCOO**  
www.jovenescceo.es

**injuve**

# informe

# Lucha el presente, gana el futuro

Cristina Bermejo Toro

Favorecer la transición del sistema educativo al productivo; poner en marcha políticas activas de empleo, con prioridades a corto y a medio plazo; y, finalmente reforzar la negociación colectiva son algunas de las propuestas que lanza la Secretaría Confederal de Juventud de Comisiones Obreras para hacer frente a la situación actual y salvaguardar los derechos sociolaborales y los intereses de la juventud de nuestro país.



SEVILLA, JUNIO DE 2011, XXV ESCUELA DE JUVENTUD DE CCOO.

**“Es fundamental el fortalecimiento de la formación profesional; la atención a quienes tienen mayores dificultades para encontrar un empleo o mantenerse en el mismo”.**

## LA MEJORA DE LA FORMACIÓN

constituye un elemento central para promover la cohesión y la igualdad social, así como prevenir el riesgo de exclusión de la gente joven. La razón de ello es quienes tienen niveles más bajos de formación tienen, en general, mayores tasas de desempleo y una precariedad laboral más elevada, que se manifiesta tanto en peores condiciones de trabajo -en aspectos como la estabilidad, el nivel de ingresos, la participación en la formación continua o la salud laboral, entre otros- como en una mayor vulnerabilidad ante las situaciones de crisis económica como la actual.

En España, se plantean dos retos educativos centrales para impulsar las transiciones laborales de la juventud: la reducción del abandono escolar temprano y la potenciación de la formación profesional.

España registra una de las tasas de abandono escolar temprano más elevadas de toda la Unión Europea. Este fenómeno no responde a una causa singular, sino a la combinación de múltiples factores, que conviene considerar en su conjunto a fin de adoptar políticas que puedan ser eficaces para su solución. En este sentido, es necesario impulsar una estrategia de intervención que incida tanto en la prevención del abandono escolar temprano como en la atención a jóvenes que ya se encuentran fuera del sistema educativo, y que integre aspectos como:

- La dotación de recursos públicos de apoyo suficientes al alumnado en horario extraescolar, especialmente ante situaciones de carencias familiares y sociales.
- El reforzamiento de la orientación en la ESO, a fin de que los estudiantes y sus familias dispongan de información suficiente que les permita tomar decisiones y adoptar estrategias. (por ejemplo, qué hacer ante la repetición de curso).

- La necesidad de garantizar una oferta suficiente de alternativas formativas para evitar el abandono prematuro. En particular, garantizar la oferta de Programas de Cualificación Profesional Inicial (PCPI), que proporcione una cobertura amplia del alumnado con estas necesidades, superando el insuficiente despliegue que han tenido en el pasado iniciativas similares.
- El incremento de la flexibilidad de la oferta educativa en las etapas postobligatorias, propiciando un sistema educativo más interconectado mediante pasarelas que faciliten el paso desde la formación profesional a la educación general y viceversa, y aumentando la permeabilidad entre el sistema educativo-formativo y el mundo laboral, a fin de estimular el retorno a las etapas y ciclos formativos de los que han abandonado aquél prematuramente.
- Facilitar que se pueda compatibilizar el trabajo y la formación mediante un aprovechamiento horario más intensivo de los centros docentes, una mayor oferta de formación a distancia y una ampliación de la oferta de los centros de formación de adultos, entre otras
- La puesta en marcha del sistema de reconocimiento, evaluación y acreditación de las cualificaciones obtenidas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de aprendizaje.

Pero además, una economía sostenible y creadora de empleo requiere contar con potentes sistemas de formación profesional (FP) que den respuesta a las necesidades sociales y productivas en contextos de rápidas transformaciones y de creciente competencia y apertura económicas.

Las prioridades generales en materia de formación profesional pasarían en el contexto actual por tres ejes principales: el fortalecimiento de la formación profesional del sistema educativo



y de la formación profesional para el empleo; la atención a las quienes tienen mayores dificultades para encontrar un empleo o mantenerse en el mismo; y la mejora de la financiación del sistema de formación profesional. Ello implica incidir en diversos elementos, tales como: el desbloqueo de todo lo relacionado con la homologación y registro de centros de formación; la calidad de la formación y la ampliación de la oferta hacia sectores emergentes generadores de empleo; la elaboración coordinada de Títulos y Certificados de Profesionalidad, y su aplicación en las ofertas formativas en el ámbito productivo territorial, incentivando y recompensando el esfuerzo de empresas y su plantilla en la formación; y la aplicación consensuada del Decreto sobre evaluación, reconocimiento y acreditación de la experiencia laboral y otros aprendizajes no formativos.

Una cuestión específica que requiere especial atención es la baja participación de jóvenes en la formación profesional inicial, que contrasta con la pauta dominante en los países del entorno europeo. En este escenario cobra especial importancia la adopción de medidas orientadas a potenciar su participación en la formación profesional y que pueden estructurarse en tres grandes ejes de actuación: (a) hacer más atractiva la FP a través de la acción institucional; (b) fomentar la competencia y calidad de los profesores y formadores; (c) mejorar los servicios de información, asesoramiento y orientación, a fin de que puedan proporcionar respuestas adecuadas a las necesidades y d) potenciar las plataformas *on-line*, con oferta semi-presencial, para facilitar el acceso a jóvenes en activo, ampliando la oferta de ciclos formativos existentes bajo esta modalidad.

Igualmente, en el contexto actual de crisis cobra una singular importancia el reforzamiento de la formación profesional para el empleo dirigida preferentemente a jóvenes en desempleo. Para ello, se plantean incidir en aspectos como:

- Articular nuevos sistemas de formación dual, donde se combine la formación teórica con una mayor presencia de la formación práctica en empresas. Este tipo de formación, ya experimentado en otros países con éxito, debe ir acompañado de una contratación específica desde el inicio y el reconocimiento de titulaciones o certificados de profesionalidad que capaciten a quienes son aprendices para trabajar o continuar formándose.
- Adecuar los contenidos de la oferta formativa, -partiendo del diagnóstico sobre las características de la estructura productiva de cada territorio- para impulsar la adquisición de nuevas cualificaciones

relacionadas con la modernización de los sectores productivos y con actividades emergentes que tienen un importante potencial de creación de empleo.

- Articular sistemas e instancias de planificación y coordinación eficaces entre los Servicios Públicos de Empleo -estatal y autonómicos- y entre éstos y las entidades colaboradoras que participen de la formación.
- Impulsar un buen sistema de información y orientación profesional para quienes están en el desempleo, que les permita un mayor conocimiento de las oportunidades de formación y empleo disponibles y, por tanto, una mejor planificación e integración de sus itinerarios de inserción laboral.
- Crear y aplicar mecanismos rigurosos, homogéneos y compartidos de evaluación de las actividades formativas, que identifiquen las mejores prácticas a nivel regional y sirvan asimismo para condicionar en alguna medida la financiación a la obtención de resultados en términos de inserción laboral.

SEVILLA, JUNIO DE 2011, XXV ESCUELA DE JUVENTUD DE CCOO.



## POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO: PRIORIDADES A CORTO PLAZO

**EL COLECTIVO DE JÓVENES** más vulnerable ante la crisis es el de más bajo nivel de formación. De un lado, porque este grupo es el que ha experimentado una pérdida más rápida e intensa del empleo -debido al efecto llamada de mano de obra poco cualificada desde los sectores de la construcción y los servicios, durante los años de crecimiento económico- y además cuenta con un menor nivel de cobertura de protección social (asociado a su mayor grado de precariedad laboral). De otro, porque parte con una clara situación de desventaja para acceder a un nuevo empleo una vez se consolide la recuperación de la actividad económica. Los Servicios Públicos de Empleo (SPE) deben priorizar



CARTEL EDITADO POR LA SECRETARÍA CONFEDERAL DE JUVENTUD DE COMISIONES OBRERAS.

atención a quienes tienen de 20 a 24 años y niveles intermedios de formación, potenciando los servicios de información y asesoramiento -a través del uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones y mayores recursos humanos- para favorecer sus itinerarios de inserción laboral. Ello debería extenderse asimismo a jóvenes con titulación

**“Las prácticas no deben considerarse, en ningún caso, como una relación laboral y no deben sustituir la contratación ordinaria de jóvenes al terminar su período de estudios”.**

en el corto plazo la atención a este colectivo, abordando objetivos como:

- Proporcionar una atención rápida, individualizada e integral a demandantes en situación de desempleo. Asimismo, resulta especialmente importante potenciar la labor de información entre quienes han abandonado sus estudios de forma temprana y permanecen inactivas. En este ámbito se pueden plantear iniciativas como: (a) la utilización de las tecnologías de la información y las comunicaciones para reforzar el ajuste de la demanda y oferta de empleo, a través de servicios en línea orientados específicamente a jóvenes; y (b) la dotación de nuevo personal especialmente cualificado para la orientación y asesoramiento de este colectivo específico de jóvenes.
- Fomentar la ampliación y mejora de las capacidades y cualificaciones de este colectivo, sobre todo a través de la formación para el empleo.
- Promover el retorno al sistema educativo de quienes (entre 16 y 18 años) los hubiesen abandonado de forma temprana por razones relacionadas básicamente con el mercado de trabajo. En este supuesto, es esencial ofrecer alternativas interesantes y atractivas para que se produzca ese retorno, reconduciendo situaciones de desempleo a través de la oferta de una formación flexible, reforzada con ayudas, que permita la reincorporación a los estudios y ofreciendo un asesoramiento personalizado para mejorar las opciones concretas de empleo.
- La puesta en marcha de actuaciones que faciliten la combinación de la educación escolar con la formación y el aprendizaje de trabajo, tales como los programas de formación dual, las Escuelas Taller y las Casas de Oficio.

Un segundo eje de actuación debería centrarse en la

superior afectados por el desempleo.

De otro lado, se plantea la posibilidad de modificar los objetivos de los programas de fomento del empleo temporal adoptados con motivo de la crisis, reorientándolos tanto a la inversión en servicios públicos -que permiten atender necesidades sociales no cubiertas en ámbitos como la dependencia, y además son generadores de empleos de mayor cualificación- como al fomento de actividades con potencial de crecimiento a medio plazo, tanto en sectores emergentes (como los relacionados con las energías alternativas, “empleos verdes”, o las nanotecnologías) como ya existentes (atención a la dependencia).

## POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO: PRIORIDADES A MEDIO PLAZO

EN UN ESCENARIO de medio y largo plazo las políticas activas deben promover una serie de medidas estructurales tales como:

- El reforzamiento de la dotación económica y de personal de los Servicios Públicos de Empleo, así como la modernización y mejora de su funcionamiento.
- La delimitación de las bonificaciones y subvenciones a la contratación al fomento del empleo estable (contratación inicial indefinida o conversión). En el caso de los contratos formativos, se propone limitar los incentivos exclusivamente a su conversión

en indefinidos -no a la contratación inicial- para favorecer así tanto la estabilidad del empleo como la consolidación de la carrera profesional de la gente joven.

- El apoyo a la contratación debería acompañarse en cualquier caso de medidas orientadas a reducir el elevado nivel de temporalidad injustificada del empleo persistente en España, a pesar de la reducción registrada en los dos últimos años con motivo de la crisis (puesto que el mayor porcentaje de empleo destruido ha sido temporal, la tasa de temporalidad ha decrecido sensiblemente en el citado periodo). El fomento de la estabilidad en el empleo debe abordarse profundizando en las medidas orientadas a promover la reducción de la temporalidad, con un mejor uso de la contratación temporal y el desarrollo de los instrumentos de flexibilidad interna, -fundamentalmente, a través de la negociación colectiva- como alternativa a la opción más traumática de la flexibilidad externa (despido).
- El aumento de los recursos destinados a la formación profesional para personas desempleadas, así como su mejora en base a los criterios ya apuntados.
- La revisión de los programas de formación-empleo, como las Escuelas Taller, Casas de Oficio y los Talleres de Empleo. Para ello se plantean aspectos como: que la delimitación de las actividades fuese más abierta en base a dos criterios generales, el interés social y los requerimientos de la zona; que los Servicios Públicos de Empleo asumieran un papel más proactivo en la orientación de las actividades para fomentar

**“La negociación colectiva juega un papel especialmente relevante en la promoción del empleo y la mejora de las condiciones de trabajo de la gente joven”.**



la creación de empleo y el desarrollo local; y que se revisase la fase formativa inicial de las Escuelas Taller y Casas de Oficio, permitiendo que se compaginase paralelamente la formación teórica y la actividad productiva para incentivar la formación de jóvenes.

- El fomento del autoempleo dirigido específicamente al ámbito rural o para jóvenes con elevados niveles de formación, promoviendo los servicios de información, orientación y asesoramiento y el desarrollo de medidas e instrumentos de apoyo financiero para el inicio de actividades por parte de las personas desempleadas. El fomento de la iniciativa empresarial y de las cooperativas debe plantearse, en todo caso, en el marco del obligado cumplimiento a la legislación laboral y la responsabilidad social corporativa.
- Sería necesario potenciar programas de actuación que favorezcan la compatibilidad de estudios y trabajo para las y los jóvenes que cursan carreras universitarias, cuyo desarrollo en la actualidad -en comparación a los niveles medios europeos- es bastante reducido. En este ámbito estaría justificado el fomento de los contratos a tiempo parcial, mejorando la protección social que éstos tienen en la actualidad.
- Finalmente la regulación normativa de las prácticas no laborales (becas) debe ser una prioridad tanto para el sistema educativo como para las instituciones laborales. Las prácticas deben entenderse como parte de un proceso formativo gobernado a través de convenios de colaboración entre los centros educativos y las empresas, donde se recojan específicamente las condiciones bajo las cuales el estudiante completará su formación práctica a través del contacto con el ámbito del trabajo. Aunque las prácticas constituyen una excelente toma de contacto con el mercado de trabajo y es importante que se potencien, no deben considerarse, en ningún caso, como una relación laboral y no deben sustituir la contratación ordinaria de jóvenes al terminar su período de estudios.

## REFORZAR LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

**LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA** juega un papel especialmente relevante en la promoción del empleo y la mejora de las condiciones de trabajo de la gente joven, que debe seguir reforzándose planteándose objetivos como:

- El fomento de la estabilidad del empleo y la eliminación de la temporalidad injustificada. Para ello, es necesario seguir impulsando la conversión de contratos temporales en indefinidos, así como la mejora en la utilización de la contratación temporal (sobre todo, en términos de reforzamiento de la causalidad).
- La promoción de la implantación de planes dirigidos al mantenimiento del empleo y el rejuvenecimiento de las plantillas mediante un uso adecuado de la jubilación parcial combinada con contratos de relevo.
- El impulso del uso de contratos en prácticas como alternativa al recurso creciente de las becas y prácticas como vía de incorporación de personas recién tituladas a las empresas. Ello debería acompañarse de un fomento de las mejoras de condiciones de trabajo asociadas a estos contratos. Asimismo debería reforzarse el control de la utilización fraudulenta tanto de los contratos formativos como de las figuras de trabajo sin relación laboral y proceder a su denuncia, si corresponde, en la Inspección de Trabajo.
- Potenciar la participación de trabajadoras y trabajadores jóvenes en la formación continua, incidiendo en aspectos como: la eliminación de las cláusulas de los convenios que impidan el acceso a la misma en razón del tipo de contrato o los requisitos de antigüedad; el fomento del acceso a los planes de formación y los permisos individuales retribuidos; el reforzamiento de la igualdad de trato y oportunidades en el acceso a los turnos y horarios de trabajo generales, con posibilidad de adaptación para la realización

de estudios; y garantizar las excepciones voluntarias con derecho a la reserva del puesto de trabajo, así como las reducciones de jornada para la realización de estudios.

- Promover la mejora de las condiciones de trabajo, especialmente en relación a la retribución y la clasificación profesional. Para ello, es necesario presta atención a cuestiones como: la aplicación de los criterios que rigen la igualdad retributiva; la supresión de los niveles salariales basados en la edad, quitando las inferiores; la eliminación de las dobles escalas y salarios de entrada que tengan carácter permanente y avanzar en la superación de las diferencias establecidas por razones coyunturales cuando desaparezcan las circunstancias que las motivaron; suprimir los obstáculos a la percepción de complementos, prestaciones y ayudas sociales que estén basadas o condicionadas por la modalidad de contrato o fecha de ingreso en la empresa; mejorar la relación entre cualificación, funciones desarrolladas y encuadramiento profesional con objeto de luchar contra la sobre-cualificación; y tutelar el respeto al derecho legal a la igualdad salarial de trabajadoras y trabajadores cedidos por las ETT.
- Vigilar y hacer seguimiento de las condiciones de trabajo de plantilla joven externalizada de las empresas a través de figuras como "falsos autónomos", contratas y subcontratas, exigiendo en la negociación colectiva la información al respecto para promover la igualdad de condiciones de trabajadores y trabajadoras externos o su incorporación paulatina a la plantilla de la empresa. **T**



**Cristina Bermejo** (cbermejo@ccoo.es) es secretaria Confederal de Juventud de Comisiones Obreras.

**ES FEMINISTA**, propone temas de interés, está bien hecha. Estas son tres cualidades que se aprecian nada más acceder al [link](http://www.pikaramagazine.com) de [www.pikaramagazine.com](http://www.pikaramagazine.com). Esta publicación digital es un proyecto impulsado por cuatro integrantes de la Red Vasca de Periodistas con Visión de Género con el objetivo de ofrecer un producto que combine la perspectiva feminista y el buen periodismo y, a mi juicio, lo consiguen.

Entre las bases que conforman su ideario está considerar el periodismo como medio de transformación social y partir del hecho de que los medios generalistas no son neutros, sino que tienen su propia agenda, muy bien delimitada por diferentes intereses empresariales o ideológicos. Por eso, este grupo de profesionales y feministas presentan esta publicación que se abre al feminismo y también a otros tipos de diversidades, étnicas y de identidad de género. Este proyecto forma parte

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

también de la asociación EME Komunikazioa, que tiene como objetivo la difusión de una comunicación no sexista a través de distintos canales.

Las distintas secciones de la revista cubren desde los cuerpos, entendidos en toda su complejidad, hasta la ecología y el activismo. Sin olvidar, por supuesto, los testimonios, las historias, y la participación a través de *blogs* y correos electrónicos. Una publicación muy recomendable. **T**

## Pikara

online magazine

Pikaramagazine.com, revista feminista online ([www.pikaramagazine.com](http://www.pikaramagazine.com)). June Fernández es su editora y forman parte del Consejo de Redacción Itziar Abad, Maite Asensio y Lucía Martínez Odriozola.



**Trabajadoras: un siglo de trabajo femenino en Cataluña (1900-2000)**, de Mary Nash. Barcelona, 2011: Departamento de Trabajo de la Generalitat de Catalunya.

## Trabajadoras

Laura Arroyo Romero-Salazar

**MARY NASH** analiza los trabajos realizados por las mujeres en el último siglo, sus luchas sociales y laborales, su participación en distintos ámbitos y organizaciones, haciendo visible su presencia en el mundo laboral y en las luchas por la mejora de las condiciones de vida y trabajo. La autora destaca cómo la experiencia laboral femenina se ha caracterizado por la doble presencia en el empleo remunerado y en el trabajo

doméstico, y además se encarga de destacar el peso de estos trabajos (el doméstico y el de cuidado) al desarrollo económico en Cataluña.

El libro dedica un capítulo a las sindicalistas durante el tardofranquismo, transición y democracia, con especial atención a las de Comisiones Obreras de Cataluña, repasando la trayectoria de algunas destacadas sindicalistas y el camino hacia la inclusión del discurso feminista y las demandas de igualdad en las organizaciones sindicales. Un trabajo riguroso,

acompañado de numerosos datos y documentos gráficos, que busca romper con la tesis, muy utilizada, de que la incorporación de mujeres al mundo laboral no ocurre hasta la década de los 70 del siglo XX. **T**

**Laura Arroyo** ([larroyo@cm.ccoo.es](mailto:larroyo@cm.ccoo.es)) es directora del Centro de Estudios, Investigación e Historia de Mujeres "8 de Marzo" de CCOO.

## CON LA FINALIDAD

de afrontar la crisis económica como una ocasión para establecer los pilares de un nuevo modelo de crecimiento que integre la dimensión de género la Secretaría Confederal de la Mujer de Comisiones Obreras planteó en junio de 2010 la jornada *Un nuevo modelo económico y social: Retos y oportunidades para la igualdad de género (empleo, corresponsabilidad, políticas públicas, comunicación social)*, cuyas ponencias se recogen en esta publicación. Unos trabajos que enmarcan y ensanchan tanto las referencias teóricas y empíricas imprescindibles

para el abordaje de las cuatro grandes áreas analizadas como las bases correspondientes de la acción sindical para el avance en igualdad de género.

Los artículos ofrecen un cierto análisis de los cuatro ejes a tener en cuenta para impulsar un cambio de modelo económico y social con perspectiva de género. Para lograr la igualdad laboral es imprescindible avanzar también en materia de corresponsabilidad en las tareas de cuidado entre mujeres, hombres y servicios públicos; en mejorar el papel de las políticas públicas, con especial

atención al desarrollo de la ley de igualdad; y en conseguir una representación igualitaria de mujeres y hombres en unos medios de comunicación social que dejen de ser excluyentes y androcéntricos.

Los análisis y valoraciones contenidos en esta publicación permiten exponer y afirmar con contundencia las medidas correctoras que defiende el sindicato, siempre vigilante para que se afiancen los progresos y se eviten retrocesos en materia de igualdad laboral entre géneros. **T**

## Retos y oportunidades

Carmen Bravo Sueskun

MUJER CON AGENDA (1944), DE HENRI MATISSE.



**Retos y oportunidades para la igualdad de género**, de VV.AA. (Ignacio F. Toxo, Paloma López, Teresa Torns, M. Ángeles Durán, Rosana Costa, María Bustelo, Carmen Bravo Sueskun, Montserrat Minobis y Carmen Briz). Madrid, 2011: FOREM Confederal.

**Carmen Bravo Sueskun** ([mujeres@cco.es](mailto:mujeres@cco.es)) es secretaria confederal de la Mujer de Comisiones Obreras.

# ciberfeministas

## *La Independent*

Goyi Cebrián Espejo

La primera agencia de noticias con visión de género en habla catalana, *La Independent*, además de fomentar la presencia femenina en los medios -como generadora de información y de opinión- da una imagen equilibrada y no estereotipada de las mujeres.

**NADIE DUDA** de que los medios de comunicación, al igual que el lenguaje, juegan un papel fundamental a la hora de transmitir la igualdad entre géneros. Sin embargo, pese a los cambios que el uso de Internet y las nuevas tecnologías han introducido en las formas de comunicar, la información sigue siendo sesgada y sus contenidos sexistas: los medios invisibilizan e infravaloran a las mujeres en las noticias (relegadas, de forma sistemática, a las secciones "blandas" como sociedad o cultura) y refuerzan una imagen estereotipada de éstas.

Transformar esta situación de discriminación y desigualdad es uno de los objetivos que se ha marcado la agencia de noticias *La Independent*. Para ello pone a disposición de los medios de comunicación y de todas aquellas personas que entren en su web ([www.laindependent.cat](http://www.laindependent.cat)) información de actualidad relevante sobre las mujeres. Un recorrido por su página nos lleva a todo tipo de noticias donde éstas aparecen como generadoras de conocimiento, transmisoras y protagonistas de la información: sus logros; la realidad social, económica, política y cultural, así como acciones de denuncia e iniciativas de sensibilización contra todo tipo de discriminación.

**"Un espacio alternativo a las agencias de noticias convencionales para revalorizar y reubicar el papel de las mujeres, tanto en los medios de comunicación como en la sociedad".**

Pero además de sus contenidos, *La Independent* ofrece un amplio abanico de servicios y actividades (talleres, jornadas y conferencias) entre los que destaca la formación para profesionales de la comunicación sobre cómo incorporar la perspectiva de género en las noticias. Y en este contexto el uso del lenguaje no sexista se convierte en una herramienta imprescindible para contribuir a una sociedad más igualitaria.

Conscientes de que para garantizar la igualdad real entre hombres y mujeres son necesarias mayores facilidades para su acceso y promoción en el empleo, *La Independent* apuesta por impulsar la actividad de las periodistas y acabar con los guetos informativos en los que se las recluye. La idea es fortalecer su presencia en todas las secciones y estructuras de los medios de comunicación, no sólo como generadoras de información y opinión, sino también ocupando cargos en los que están ostensiblemente infrarepresentadas.

*La Independent* es fruto de un intenso trabajo de la Asociación Dinamizadora de la Red Internacional de Mujeres Periodistas y Comunicadoras de Catalunya-Red Internacional de Periodistas con Visión de Género-, con el apoyo de las redes europea, mediterránea e internacional y de diversas instituciones. Su equipo directivo está compuesto por periodistas de reconocido prestigio en comunicación de género, como Montserrat Minobis, Teresa Carreras, Tona Gusi, Jaume Piqué, Fabiola Llanos, Juana G. Grenzen, Lidia Vilalta, Elena Tarifa y Sara Lovera. 

**Goyi Cebrián** ([gcebrian@ccoo.es](mailto:gcebrian@ccoo.es)) forma parte del equipo trabajo de la Secretaría de Comunicación de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras.



**Búscanos en Facebook** Trabajadora Comisiones Obreras  
**siguenos en Twitter** RevTrabajadora  
**y en Youtube** RevistaTrabajadora

# en un mundo Más allá de Shahrazad

Alejandra Ortega Fuentes

**SI HAY ALGO EN COMÚN** en las distintas narraciones que hemos escuchado de las mujeres árabes -desde el Atlántico y hasta el Golfo-, en este 2011, es el recuerdo del estrangulamiento de las sociedades árabes en las últimas décadas y el mayor enraizamiento, durante esos años, dirigido hacia las mujeres, tanto en el recorte de sus derechos como en la violencia más extrema. Si puede encontrarse un denominador común en todos los países árabes que han comenzado sus procesos democráticos y aquellos que están inmersos en dramáticas luchas internas es éste: el temor a un retroceso en los códigos de familia más avanzados

Miedo, por parte de las mujeres, claramente expresado, ante el posible avance del islamismo. También la duda hacia los discursos laicistas expresados y la absoluta decisión de las mujeres de mantenerse como un contrapoder y ser garantes de las revoluciones de las que son y se sienten protagonistas. Miedo al secuestro de todos sus históricos esfuerzos. Miedo a quedar estancadas nuevamente en la visión reducida de una mujer árabe identificada con la sumisión

El sentimiento nítidamente expresado de la rotunda necesidad de promover una cultura democrática para evitar de nuevo una involución hacia la dictadura. No puede haber vuelta atrás, ni retroceso. No es posible el secuestro de las revoluciones árabes. Así lo manifiestan y defienden.

Farida Al Nakash (periodista egipcia), Marie Nassie Debs (escritora y periodista libanesa), Wafa Sultan (socióloga siria), Faiza Zouaoui Skandrani (profesora tunecina), Nawal Al-Saadawi (psiquiatra y escritora

**“Debemos recordar sus voces, sus denuncias, sus anhelos (...)  
son sencillamente la voz de la inteligencia,  
la valentía, la dignidad y la libertad”.**



CAMPAÑAS POR EL DERECHO DE LAS MUJERES A CONDUCIR QUE SE ESTÁN DESARROLLANDO TANTO DENTRO COMO FUERA DE ARABIA SAUDI.

(ya considerados obsoletos en aquellos países donde la posición de las mujeres había avanzado relativamente) o al estancamiento y paralización en otros, donde los avances siquiera habían comenzado a notarse.

en un modelo tradicionalmente patriarcal. Miedo a volver a conocer el fenómeno constantemente repetido de relegar la defensa del espacio de las mujeres en la sociedad a un lugar secundario con el argumento de la necesaria conquista de la democracia en un primer momento, como si lo uno no fuera ligado a lo otro, irremediamente. Miedo a volver a quedar fuera de los espacios de cultura y de decisión política.

egipcia), Iman Bougaighis (profesora libia), Amal Ramsis (cineasta egipcia), Radhia Belhadj (activista tunecina), Najwa Mahloui (sindicalista tunecina), Manal Al-Sherif (activista saudí recientemente detenida por colgar en Internet unas imágenes suyas conduciendo, actividad prohibida a las mujeres en este país) son nombres a seguir de cerca, entre otras muchas mujeres cuya actividad pública e intelectual antes y después de las revoluciones árabes están haciendo despertar la esperanza en sus países. Así otras tantas mujeres árabes anónimas que jamás podremos encontrar en bibliografía alguna ni en la red porque no tienen acceso a ella están luchando en sus países por no



# globalizad

## Palestinas en el sector informal

dejarse secuestrar nuevamente los espacios que quieren conquistar.

Las hemos conocido en la *kasba* tunecina, en la plaza carriota del Tahrir, han salido a las calles marroquíes, sirias, argelinas, yemeníes... se las ha visto junto a sus hombres en Al-Aioún, llevan décadas de ignominia en la terrible represión palestina y humilladas en los regímenes más siniestros que conocemos donde ser mujer no significa otra cosa que ser una sombra sin derechos ni futuro, han protegido a los suyos y ajenos en las aldeas libias y en la frontera libio-tunecina, han coreado los mismos lemas que ellos: aquellos que hablan de la revolución de la dignidad. Han escrito con inteligencia sus anhelos. Han salido con sus cámaras a las calles. Como también hemos conocido en el antes y el después de las revoluciones árabes la brutalidad de la violencia contra ellas en cualquiera de sus formas.

Debemos recordar sus voces, sus denuncias, sus anhelos: Farida, Marie, Wafa, Faiza, Nawwal, Imán, Amal, Radhia, Najwa, Manal y tantas otras son sencillamente la voz de la inteligencia, la valentía, la dignidad y la libertad. Ni jequesas ni Shahrazad. **T**

**Alejandra Ortega** (aortega@ccoo.es) es responsable de Países Árabes, África y Asia de la Secretaría Confederal de Internacionales de Comisiones Obreras.



Kirsten Lattrich Null

**La Fundación Paz y Solidaridad de Castilla-La Mancha concluye un proyecto de cooperación en Palestina para tratar de mejorar el empleo de las más desfavorecidas, las trabajadoras del sector informal, y fortalecer su empoderamiento.**

ENCUENTRO EN HEBRÓN, RUBA JADDUA (FORMADORA DE TALLERES DE CAPACITACIÓN) CONVERSA CON KIRSTEN LATTRICH Y VALENTINA DE LA FUENTE (DE LA FUNDACIÓN PAZ Y SOLIDARIDAD) ANTE LA ATENTA MIRADA DE DOS BENEFICIARIAS DEL PROYECTO. FOTOGRAFÍA DE AMIRA MUSTAFA.



**“El colectivo diana fueron las trabajadoras del sector de la artesanía de Cisjordania y la Franja de Gaza”.**

**LA SITUACIÓN LABORAL** de las palestinas se encuentra marcada por grandes dificultades. Al impacto devastador que trae consigo la ocupación israelí para la población trabajadora en general, a las mujeres se les suman una serie de factores que empeoran aún más su situación en el mercado de trabajo. Es extremadamente difícil tanto conseguir como conservar un empleo, tanto por motivos políticos como socio-económicos y culturales. De este modo, los territorios palestinos ocupados poseen la tasa de actividad femenina más baja del conjunto de la población activa mundial, pese al progresivo aumento en los últimos años del 10,3% en 2001 al 15,5% en 2009. Al mismo tiempo, el desempleo femenino es más alto que el masculino. Encontrar soluciones a esta situación resulta complejo también porque las opciones de trabajo de las mujeres son muy limitadas debido a la muy pronunciada segregación del mercado laboral. Las trabajadoras palestinas se concentran principalmente en los sectores de los servicios y la agricultura. En definitiva, dentro de la lucha por la igualdad de género, la integración laboral de las mujeres es uno de los retos más importantes a los que se enfrentan los territorios palestinos ocupados.

La más que complicada situación de las mujeres en el mercado laboral formal es asimismo causa de que muchas palestinas traten de abrirse camino a través del auto-empleo en la economía informal, que ha ido creciendo durante estos últimos años de crisis económica. Sin embargo, trabajar en la economía informal supone la práctica ausencia de

derechos y protección social. Asimismo, los ingresos que se obtienen suelen ser muy bajos, especialmente en los sectores más feminizados de la economía. En esta línea, la organización y el empoderamiento de las palestinas de la economía informal constituye una estrategia crucial para lograr una mejora de su situación socioeconómica y el avance hacia un trabajo con derechos para las mujeres.

El proyecto llevado a cabo por el Centro por la Democracia y los Derechos de los Trabajadores (DWRC, sus siglas en inglés) en Palestina, con el apoyo de la Fundación Paz y Solidaridad de Castilla-La Mancha, pretendió incidir precisamente en esta línea. El colectivo diana de la iniciativa fueron las trabajadoras de la economía informal del sector de la artesanía de Cisjordania

y de la Franja de Gaza. La iniciativa buscó, por un lado, promover los intereses estratégicos de estas trabajadoras del sector informal, impulsando su organización como herramienta para una mejor defensa de sus derechos e intereses, en especial el acceso a los servicios básicos y la protección social. Para ello, se realizaron talleres y asambleas para sentar las bases de una organización sindical y se impartieron cursos de formación en capacidades organizativas. Por otro lado, el proyecto también incluyó componentes dirigidos a mejorar la situación económica concreta de las mujeres, como la formación profesional, así como la concesión de microcréditos para la mejora de los negocios emprendidos. En un viaje a terreno que se realizó recientemente, una delegación de CCOO Castilla-La Mancha y Paz y Solidaridad ha podido comprobar *in situ* el éxito de esta iniciativa, valorada muy positivamente tanto por el Centro por la Democracia y los Derechos de los Trabajadores como por las mismas beneficiarias del proyecto con quienes se pudo intercambiar experiencias e ideas en reuniones en Ramala, Hebrón, Belén y Nablus. **T**

**Kirsten Lattrich** (Kirsten.Lattrich@cm.ccoo.es) es la secretaria de la Mujer de CCOO de Castilla-La Mancha.

## Poder participar

Teodora Castro Hernández

**La participación de las mujeres en el sindicalismo de nuevo tipo. Poder participar** es el título de la investigación desarrollada por la autora del artículo, en el marco del Master en Investigación en la Enseñanza y el Aprendizaje de las Ciencias Experimentales, Sociales y Matemáticas de la Universidad de Extremadura.

**EL OBJETIVO** de esta investigación<sup>(1)</sup> ha sido analizar la participación de las mujeres en el poder y toma de decisiones en Comisiones Obreras de Extremadura. Los interrogantes planteados han servido de hoja de ruta para conocer las estrategias que para ello establece la organización, identificar los obstáculos a la participación de las propias secretarías de la Mujer y analizar su papel en el fomento de la participación de otras mujeres. La investigación aquí desarrollada es sólo una pequeña parte de un campo, poco explorado, como es la participación de las mujeres en el poder y toma de decisiones en el ámbito sindical.

Se parte de una idea clave: la participación requiere de unas condiciones; algunas relacionadas con las propias personas y otras dependientes del funcionamiento de la organización. En este reparto, el desinterés o la apatía de la ciudadanía para la participación política deja de situarse exclusivamente en las personas, en particular en las mujeres. Así, las razones de su histórica exclusión del espacio público -que ha dado como resultado una desigual participación y presencia en los espacios de decisión- se sitúan en el lado de las propias organizaciones y sus mecanismos de participación.

Por ello, parece pertinente investigar si el ejercicio del poder, tal y como está



JÓVENES ESPARTANAS DESAFIANDO A SUS COMPAÑEROS (1860), DE DEGAS. HA PODIDO VERSE RECIENTEMENTE EN MADRID EN LA EXPOSICIÓN COLECTIVA HEROÍNAS (MUSEO THYSSEN-BORNEMIZSA Y FUNDACIÓN CAJA MADRID).

conformado, permite o no la participación de las mujeres en igualdad de oportunidades. Las organizaciones en las que participan hombres y mujeres -sean políticas, sindicales, económicas, sociales, etc.- no son neutras a las relaciones de género.

La fundamentación aborda los conceptos de democracia y participación que rigen en las organizaciones y en los que nada parece indicar que existan diferencias en cuanto a la participación de hombres y mujeres. Más aún, vivir en democracia puede llevar a la afirmación de que ambos géneros tienen las mismas oportunidades de acceso a los derechos de ciudadanía (civil, política y social) y que han ocupado, de igual modo, los espacios inherentes a los mismos. En la actualidad, la "opacidad de género"<sup>(2)</sup> y la existencia de una "ciudadanía oculta"<sup>(3)</sup> sustentan y perpetúan el fenómeno conocido como techo de cristal es decir, aquellos obstáculos que impiden el acceso de las mujeres a la ciudadanía plena.

¿Cuál es la situación de las organizaciones políticas? ¿Cumplen la exigencia constitucional de funcionamiento democrático?

¿Existe igualdad de oportunidades en el ejercicio del poder? Una mirada por la realidad extremeña<sup>(4)</sup> pone de manifiesto que la presencia de mujeres en los espacios de participación (partidos políticos, sindicatos, organizaciones empresariales) las sitúa en una clara minoría, mientras que en otras formas menos convencionales (asociaciones de consumidores, de mujeres o vinculadas a la educación...) son mayoría aplastante.

En el ámbito sindical, en CCOO de Extremadura, se ha llegado a una situación dual en la que conviven espacios de poder con un alto porcentaje de presencia y participación de mujeres (el 62,50% en el caso de la dirección regional). Mientras, en el ámbito federativo, se pasa de la paridad en algunas federaciones a una presencia meramente formal en otras. Algo similar ocurre en el caso de las secretarías de la Mujer, que estando su implantación generalizada en todas las estructuras se percibe una gran distancia entre el cumplimiento formal y su desarrollo efectivo.

Las referencias teóricas de esta investigación han sido el análisis de género, las teorías sobre el liderazgo y

las condiciones o requisitos para la participación. El primero, esencia de la teoría feminista, proporciona un método de análisis de la realidad social que permite desvelar la construcción social de las identidades de género; analizar las relaciones de poder que han dado lugar al patriarcado y, finalmente, denunciar los sesgos culturales de género como el androcentrismo y el sexismo.

El segundo, el liderazgo, desde la perspectiva de género, se transforma en un nuevo paradigma, equitativo e igualitario, de relaciones sociales, económicas, denominado empoderamiento<sup>(5)</sup>.

En tercer lugar, la participación requiere de unas condiciones, las que el Equipo Claves<sup>(6)</sup> define como *"Querer, saber, poder participar"* y que en la vida de las asociaciones u organizaciones aparecen interrelacionadas, reforzándose o debilitándose unas a otras. La virtualidad de esta teoría es que deja de situar la responsabilidad de la participación exclusivamente en las personas para centrarlas en el funcionamiento de la propia organización, exigiendo de ella una planificación consciente que haga la participación efectiva e inclusiva. Desde este punto de vista, "poder participar" hace referencia a los cauces, mecanismos, estructuras, etc. en la que poder es entendido: *"Como algo que se comparte de forma colectiva"*.

Partiendo del anterior marco, en la metodología empleada se eligió el tipo de investigación cualitativa y las fuentes utilizadas tanto primarias como

secundarias: el análisis de documentos, la observación y la entrevista semiestructurada, así como técnicas de obtención de la información.

A modo de conclusión, es posible destacar, con respecto a la investigación planteada, que la participación en el poder y toma de decisiones en CCOO de Extremadura se encuentra en un proceso de cambio muy importante, propiciado fundamentalmente por la adopción de medidas de acción positiva como la paridad. Sin embargo, es necesario transferir esa estrategia a todos los ámbitos y estructuras del sindicato para avanzar hacia la igualdad efectiva en la participación sindical. Comisiones Obreras deberá desarrollar estrategias para la organización participativa de la tarea.

Las secretarías de la Mujer siguen definiéndose formalmente como las mejores herramientas para desarrollar la transversalidad de las políticas de género, pero sus responsables reclaman mayor reconocimiento y liderazgo. Por ello, junto a estrategias de empoderamiento, se debería desarrollar la organización participativa de la comunicación y la cohesión grupal. Por último, la organización participativa del mantenimiento asociativo requiere espacios en el que el poder sea entendido como algo que se comparte de forma colectiva y transparente.

Este trabajo y los resultados expuestos pueden ser útiles a las mujeres participantes en la investigación y al sindicato, si les aporta conocimiento y conciencia de una situación de desigualdad, o bien, teniéndola, las moviliza a establecer medidas y mecanismos para avanzar hacia la igualdad real mediante la aplicación de políticas transversales en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. **T**

**Teodora Castro**  
(tcastro@extremadura.ccoo.es) es secretaria de la Mujer de Comisiones Obreras de Extremadura.



**"La organización participativa de mantenimiento asociativo requiere espacios en el que el poder sea entendido como algo que se comparte de forma colectiva y transparente"**

- (1) MASTER IMPARTIDO EN LA FACULTAD DE EDUCACIÓN DE LA UNIVERSIDAD DE EXTREMADURA, DURANTE EL CURSO 2009-2010, Y TUTORIZADO POR ROSA LUENGO (PROFESORA TITULAR DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN).
- (2) CON "OPACIDAD DE GÉNERO" SE REFIERE A LA CONSIDERACIÓN DE QUE UNA VEZ CONSEGUIDA LA IGUALDAD FORMAL, LA TAREA HA CONCLUIDO. BLANCO GARCÍA, A.I. (2007). "¿CON QUÉ SUEÑA UNA FEMINISTA? SOBRE CONCILIACIÓN DE VIDA LABORAL Y FAMILIAR" EN REVISTA INTERNACIONAL DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES, SCOTAM, ENERO-JUNIO, AÑO/VOL. XVII, Nº 00. UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE TAMAULIPAS, CIUDAD VICTORIA, MÉXICO, DE PP. 47-65.
- (3) CIUDADANÍA OCULTA, DE CARRASCO, C. (2001). "EL EJERCICIO DE LA CIUDADANÍA: LA CIUDADANÍA OCULTA DE LAS MUJERES" EN "MUJER Y CIUDADANÍA. DEL DERECHO AL VOTO...AL PLENO DERECHO". COORD. MARÍA JOSÉ AUBET PARA LA BIBLIOTECA DEL CIUDADANO. EDICIONES BELLATERRA. BARCELONA, DE PP. 41-64.
- (4) EL OBSERVATORIO EXTREMEÑO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y EMPLEABILIDAD. WWW.OBSERVATORIO.PROYECTOELOISA.ORG.
- (5) LAGARDE, M. (2006). "PACTO ENTRE MUJERES. SORORIDAD", EN COORDINADORA ESPAÑOLA PARA EL LOBBY EUROPEO DE MUJERES (CELEM, WWW.CELEM.ORG).
- (6) EQUIPO CLAVES. (1994). GESTIÓN PARTICIPATIVA DE LAS ASOCIACIONES. MADRID: EDITORIAL POPULAR, S.A.

En el marco de colaboración que significa Sindicadas (conformada por FETE-UGT, Confederación Intersindical y Federación de Enseñanza de CCOO, junto con el Instituto de la Mujer)<sup>(1)</sup> se ha editado una unidad didáctica como homenaje a las maestras de la República.

## LA PRINCIPAL FINALIDAD

de la publicación *Unidad Didáctica Maestras de la República* es la de ayudar al profesorado de enseñanza secundaria en la incorporación al *currículum* educativo de unas figuras femeninas y sus actividades, en una época de gran relevancia para las mujeres y para la educación en la historia de España, como fue la II República. Un objetivo que, al parecer, se ha cumplido en buena medida, dado el número de felicitaciones que, tanto desde sectores docentes como no docentes, se han recibido. Al mismo tiempo, pretende expresar un cálido recuerdo, admiración y homenaje a esas maestras, por lo que aportaron a la educación y a la independencia y el progreso de todas las mujeres.

Como recoge su presentación: "La educación constituyó uno de los compromisos sociales de la II República cuyo fin era lograr la democracia, garantizar los derechos de todos los ciudadanos y ciudadanas y modernizar el país. Se trataba de configurar

La República establece la igualdad jurídica de hombres y mujeres (artículo 25 de la Constitución de 1931) y los mismos derechos electorales para unos y otras (artículo 36). Por primera vez en la historia de España, las mujeres pueden gozar de los derechos que posibilitan el ejercicio de una libertad personal básica, lo que, a su vez, las capacita para participar en el ámbito público, incluido el ejercicio de los derechos políticos y en concreto del derecho al voto.

Es destacable la importancia que se da a una pedagogía innovadora, a los métodos participativos de aprendizaje (trabajando al aire libre, haciendo excursiones y fomentando la educación física de alumnos y alumnas). Y, en ese contexto, la coeducación se convierte,

# Maestras de la República

Carmen Heredero de Pedro

*el estado docente, la defensa de una República capaz de educar a ciudadanos y ciudadanas comprometidas con la construcción de una nueva sociedad, que dejara atrás el obscurantismo y las desigualdades de otras épocas. Una educación pública, obligatoria, gratuita, activa, laica, bilingüe y solidaria que intentaba terminar con siglos de discriminación por razón de sexo o de clase social".*

## Un merecido recuerdo

*A ellas y a todas las que, como ellas, lucharon por la libertad y la igualdad, gracias por apuntarnos el camino*

**Antonia Adroher**, maestra en la escuela de Ultramort (Gerona) de 1934 a 1936. Al iniciarse la guerra entra a formar parte, junto a su marido, de las milicias antifascistas. Gracias a su intenso trabajo como consejera municipal de Cultura y Propaganda en el Ayuntamiento de Gerona, todos los niños y las niñas, a pesar de las dificultades, son escolarizados.

**Carmen de Burgos**, profesora de la Normal de Madrid, se dedica sin descanso a luchar por sus ideas y por las causas más justas, entre ellas, la defensa de la igualdad entre los sexos. Lucha por la República, defendiendo ardientemente el voto para la mujer, junto con Clara Campoamor.



para los sectores más progresistas, en el objetivo a alcanzar, como un importante instrumento en el avance hacia una mayor igualdad entre niños y niñas, entre hombres y mujeres.

A ello contribuyen un buen número de librepensadoras, modernas, liberales... que, desde los primeros años del siglo XX, se encuentran en nuestro país, que han sido educadas bajo las premisas de la Institución Libre de Enseñanza y que nutren las filas del socialismo o del movimiento anarquista. Estas mujeres empiezan a reclamar en sus escritos y en su vida diaria el reconocimiento de unos derechos dirigidos a conseguir la igualdad entre los sexos: el sufragio universal, el acceso libre a la Universidad y al ámbito político, una legislación laboral no discriminatoria, el divorcio, la educación sexual...

Muchas de estas "nuevas mujeres" ejercen como maestras en todos los niveles educativos. Son maestras que se adhieren

a la República y a sus principios filosóficos, educativos y progresistas y que la defienden en las aulas, en sus escritos y, en muchos casos también, en cargos políticos.

El franquismo, que puso punto y final a una etapa de avance progresista en España, las reprime especialmente porque, si al maestro se le exige ser un ejemplo de conducta, esta ejemplaridad se extrema en el caso de las maestras. Luego impone sobre ellas el olvido. Por eso estamos doblemente obligadas a traerlas a la memoria y a difundir su legado. **T**

**Carmen Heredero** (cheredero@fe.ccoo.es) forma parte de la comisión Ejecutiva de la Federación de Enseñanza de Comisiones Obreras.

(1) MÁS INFORMACIÓN Y ACCESO A LA UNIDAD EN LA SIGUIENTE DIRECCIÓN: WWW.SINDICADAS.ORG.

**María de Maeztu** estudia Magisterio y más tarde Derecho. En 1902 empieza a ejercer su profesión de maestra en una escuela. María reforma la enseñanza, implanta las clases al aire libre, funda las primeras cantinas y colonias escolares. Dirige la Residencia Internacional de Señoritas mientras hubo libertad en España. Con la sublevación franquista, emigra a la Argentina. Allí fallece años después.

**Regina Lago**, profesora de Física y Química en la Escuela Normal de la Laguna, de Matemáticas en Lugo y de Psicología en la Normal de Segovia. Publica *Las Repúblicas Juveniles* (Lago, 1931) donde analiza la importancia de la organización escolar a la hora de desarrollar la autonomía personal de las y los escolares, en consonancia con los planteamientos de la Escuela Nueva.

**María de la O Lejárraga**, maestra nacional, diputada socialista por Granada y vicepresidenta de la Comisión de Instrucción Pública. Feminista convencida y activa, fundadora de sociedades que promocionan la educación de las mujeres, a pesar de mantener una extraña relación de dependencia con su marido, quien firma sus obras.

## Enriqueta Otero,

comunista, *miliciana de cultura*, colabora en la Reforma Educativa durante la II República y es profesora del Colegio Nacional de Sordomudos. Habiendo podido marchar al exilio, con la guerra ya perdida, decide que España la necesita aquí, y sus pasos la llevan a la clandestinidad, el maquis y la cárcel. En los años 80 es inspectora de enseñanza, preocupándose por mejorar la enseñanza en el ámbito rural.

**Amparo Poch y Gascón**, quien dedica parte de su trabajo a la Educación Sexual y en Higiene como método para prevenir enfermedades, centrándose más activamente en la mujer, en el mundo obrero y en los niños. Exiliada en Francia.

**Josefa Uriz y Pi**, directora de la Escuela de Magisterio de Lleida, secretaria general de FETE-UGT y militante del PSUC. Participa en las misiones pedagógicas. Defensora de los derechos de las mujeres, de la enseñanza laica, activa y científica. Exiliada en Francia y Alemania.

**María Zambrano**, profesora en el Instituto Escuela, en el Instituto de Bachillerato Cervantes de Madrid, en la Residencia de Señoritas y, desde 1931 hasta 1936, profesora auxiliar de la Cátedra de Metafísica en la Universidad Central. En 1939 se exilia en América. Entre 1940 y 1954 publica sus obras filosóficas más importantes y trabaja como profesora en diferentes universidades americanas. En 1984 vuelve a España.

<NOTA>EXTRACTOS DE LAS BIOGRAFÍAS QUE SE RECOGEN EN LA UNIDAD DIDÁCTICA MAESTRAS DE LA REPÚBLICA.

## Margarita Comas,

profesora de la Normal de Santander. Obtiene el grado de Doctor en Ciencias en la Universidad de Barcelona. Luchadora antifascista, que se dedica, en su exilio en Inglaterra, a la educación de niños y niñas refugiados.

## Aurelia Gutiérrez-Cueto Blanchard,

profesora de las Normales de Granada, Melilla y Valladolid. En 1936 es asesinada en Valladolid -donde había sido directora de la Escuela Normal- víctima de la represión franquista; sus papeles, libros, documentos, fotografías y archivos arrasados.



# Guía para no perd

## Documentales **Igual-es**

**Igual-es** (2011), dirección de Inés París, serie de seis documentales sobre el trabajo y las mujeres, producidos por RTVE dentro de su programación *Concienciados por la Igualdad*.

Laura Arroyo Romero-Salazar

**LA SERIE** *Igual-es* muestra a mujeres que rompen con estereotipos desempeñando trabajos que, por una razón u otra, han sido considerados tradicionalmente masculinos y dedica un capítulo a retratar a hombres en profesiones asociadas a lo femenino.

El capítulo *Ellas...se arriesgan* presenta a mujeres en trabajos asociados con el valor y el riesgo físico (torera, bombera, antidisturbios...). *Ellas...se mueven* muestra a mujeres ocupadas en empleos que implican movilidad y largos periodos fuera del hogar o que requieren el manejo de maquinaria compleja (capitana de barco, transportista de mercancías peligrosas, pilota de avión...). Y *Ellas...construyen y reparan* a mujeres en empleos donde se encuentran subrepresentadas (obrero de la construcción, minera, conductora de grúa...). En todos ellos se insiste en la división tradicional de roles asociada a valores como la fuerza o la debilidad física y en las dificultades que encuentran en el desarrollo de sus trabajos estas mujeres consideradas aún excepcionales.

*Ellas...compiten* está dedicado a deportistas que practican disciplinas que requieren agresividad, riesgo o fuerza física (pilota de motos, pelotari, futbolista, boxeadora...). Lo interesante de este documental es que deja claro que la participación minoritaria o las mayores dificultades de las deportistas no tiene únicamente su causa en las diferencias biológicas y físicas con respecto a los hombres, sino que tiene un peso fundamental la tradición y la cultura patriarcal.

Igual ocurre en *Ellas...piensan y crean*. Este capítulo se centra en profesiones relacionadas con la cultura (científica, diseñadora de videojuegos, dibujante de cómic...) ámbitos donde la presencia femenina no es tan minoritaria actualmente pero donde ha existido, y existe, una importante invisibilidad de sus aportaciones.

Por último, es necesario destacar el capítulo *Ellos...también* dedicado a hombres ocupados en trabajos considerados femeninos (asistente doméstico, esteticista, profesor de escuela infantil...), profesiones asociadas al mundo laboral femenino por su vinculación con la maternidad, el cuidado y el ámbito de lo privado.

Se trata de un trabajo de gran calidad y de enorme interés aunque en ocasiones caiga en algunos tópicos de lo considerado "femenino" o "masculino" o en la consideración de excepcionalidad de algunos empleos. Por otro lado, y aunque no parezca ser la finalidad de la serie, no se profundiza en las dificultades laborales, desigualdades y discriminaciones presentes en el ámbito laboral, cuestión que sería de enorme interés. Una serie recomendable que esperamos tenga continuidad y que puede verse en: <http://www.rtve.es/alcarta/videos/igual-es/>. ■

Laura Arroyo (larroyo@cm.ccoo.es) es directora del Centro de Estudios, Investigación e Historia de Mujeres "8 de Marzo" de CCOO.

MARIA PEPA COLOMER Y LUQUE, PRIMERA AVIADORA COMERCIAL DE ESPAÑA (1931), FOTOGRAFÍA DE SEGARRA



Cine

## **Doli, Doli, Doli... Con las conserveras**

**Doli, Doli, Doli... Con las conserveras. Registro de trabajo** (2010), de Uqui Permui. Música original: Xesús Valle. Duración 57'. Más información: <http://www.uquicebra.com>

Uqui Permui

**CERCA DE 100 MUJERES** —cuatro de ellas en huelga de hambre— se encerraron ante la amenaza de ser despedidas de la fábrica de conservas ODOSA (Illa de Arousa) y en protesta por sus precarias condiciones laborales, muchas ni siquiera contaban con un certificado en el que constara que llevaban trabajando allí durante 30 o, incluso algunas, 40 años. Era septiembre de 1989 y decidieron hacer (en VHS) un documental sobre su encierro. Este antiguo documental fue cedido por la Organización de Trabajadoras y Trabajadoras (OTTTS) del Salnés —el sindicato que se creó a raíz del encierro de las mujeres y que consiguió que se reconociera su vida laboral, y hoy extinto para una proyección. La cinta estaba bastante deteriorada, la digitalizamos, limpiamos de ruido de imagen y sonido y recuperamos las partes menos dañadas. Con ese material organizamos un visionado en la Illa de Arousa, 20 años más tarde, en los terrenos de la antigua fábrica (actualmente el Ayuntamiento).

Al finalizar el pase, y en la misma sala, se empezó a fraguar este nuevo documental, *Registro de trabajo*, un largometraje sobre la situación de las mujeres en las fábricas de conserva, la desvalorización sistemática que sufren, la desconsideración que descubren al no encontrar ningún registro en la Seguridad Social —o que sólo algunas estaban dadas de alta para que el resto pudiera parir bajo el nombre de ellas— la domesticación del trabajo productivo —trabajaban tanto en la fábrica como al cuidado de las casas y de las proles de los dueños, "de sirvientas", la producción convertida en reproducción.

Era imposible hablar de las movilizaciones de ese momento sin tener en cuenta lo que sucede en la actualidad: una de las más importantes empresas del sector, ALFAGEME, dueña de marcas como Miau, Peña... vive un momento de crisis similar al de ODOSA en el 89; las cuatro fábricas de ALFAGEME fueron compradas con intereses inmobiliarios y con poco —o nulo— interés por activarlas como fábricas de conservas. Ahora mismo siguen en negociaciones para mantener sus puestos de trabajo y la actividad industrial de la comarca. Por ello, en el largometraje, los relatos del pasado y del presente se entrecruzan. El hilo conductor de la cinta es Loli Romero que participa en el encierro de ODOSA y que actualmente pelea para que no se pierdan los puestos de trabajo de ALFAGEME. ■

Uqui Permui (uqui@uquicebra.com) es la directora de *Doli, Doli, Doli... Con las conserveras*. Registro de trabajo.



## Poesía

## Es un timo...

**Ser mayor es un timo**, de Belén Reyes.  
Salamanca, 2010: Celya Ediciones.  
Colección Generación del Vértice, 90.

Carmen Briz Hernández

**NACEMOS SIN PRÓLOGO** y *Epitafio*, con estos dos poemas respectivamente, comienza y termina el último libro de poesía escrito por Belén Reyes. *Ser mayor es un timo* está dedicado, entre otras personas a Amparixu Gastón: "Que me esperó para despedirnos. Y se fue junto a su Celaya.... Porque la poesía es un arma cargada de Amparixu. Gracias por tanto". Y en él, pese a su título, pese al momento en que fue escrito, Belén es incapaz de abandonar su humor, ese humor, algo negro a veces, que tan bien viene para seguir adelante y que acompaña a las mil maravillas cuando una se encoleriza, se irrita, se enfada por más de un motivo.

Urbana; de Madrid; 46 años; comprometida con quienes peor lo tienen; comprometida con la verdad (aunque a veces duela); poesía y relatos en su vida y el privilegio de compartir tiempos con escritoras y poetas imprescindibles de nuestro país. Gloria Fuertes le anima a presentar un manuscrito de poemas inéditos en la Biblioteca Nacional en 1987 y prologa su primer libro, fresco, descarado: *Desnatada* (1992). El relato *Fotograma de mujer* viene algunos años después (1997) y se convierte en finalista del Premio de Narrativa Ana María Matute; y en *Ponerle un bozal al corazón* (2006) es la escritora Cristina Peri Rossi la encargada de prologar. El siguiente corre a cargo de Julia Otxoa, en el sanador *Atrévete a olvidarme* (2007). Belén Reyes teje a lo largo de su escritura redes consistentes con otras mujeres, a quienes probablemente admire, pero que, estoy segura, se dejan seducir rápidamente por sus versos.

También ha recibido un buen puñado de accésits y premios, que le han permitido saber que sus versos, que su prosa gusta, que puede publicar, que hay muchas personas que la siguen de cerca, las más de las veces casi en silencio, gentes que comparten su rabia ante las injusticias cotidianas de mundos que dejan bastante que desear.

Si desea conocer más de ella, la encuentra en la revista digital que dirige: [www.cabrasola.com](http://www.cabrasola.com), donde podrá adentrarse en proyectos tales como *Poetas por las tetas*: "Nace justo ahí, de debajo de las tetas. La poesía como un grito. Un puñetazo de tinta en la mesa del sistema". Un proyecto que anima a sumarse a poetas capaces de pellizcar por dentro a quienes les leen, que aúllen fuerte cuando haga falta, que agarren el papel y se comprometan a hacerle frente a las injusticias, a esas que, por cotidianas, a veces pasan hasta inadvertidas a nuestro lado. ■

Carmen Briz (cbriz@ccoo.es) es periodista, realiza la revista *Trabajadora* y forma parte del equipo de trabajo de la Secretaría Confederada de la Mujer de Comisiones Obreras.

## Ensayo

## Sinrazones del olvido

**Sinrazones del olvido. Escritoras y fotógrafas de los siglos XIX y XX**, de Isabel Núñez y Lydia Oliva. Barcelona, 2011: Icaria Editorial.

Rafael Muñoz Moreno

**HAY LIBROS QUE** independientemente de su valor, o altura literaria, nacen y mueren en sí mismos. El placer de la lectura queda circunscrito a una relación estrecha entre la obra y la persona que la lee, y al margen de los sentimientos que dicha obra pueda provocar finalizan su función en el mismo momento de acabar su lectura. Y no quiero decir que esto sea poco. Pero también hay obras que además de atender a la necesidad lectora, esconden en su forma, o en su fondo, otras claves que traspasan la propia narración y nos obligan a abandonar el libro, por momentos, para satisfacer la curiosidad provocada. Desde mi punto de vista, *Sinrazones del olvido* pertenece a este segundo grupo.

Sin pretender, como ya indican las autoras, ser un estudio exhaustivo, este ensayo se acerca a las vidas y las obras, de diez mujeres dedicadas en unos casos a la literatura (Isabelle Eberhardt, Jean Rhys, Dorothy Parker, Maeve Brennan y Natalia Ginzburg) y en otros a la fotografía (Anna Atkins, Frances Benjamin Johnston, Berenice Abbott, Lee Miller y Gisèle Freund). La idea es recuperar del olvido a esas mujeres que por su trabajo, por su anticipación o por su posición ante la sociedad que las rodeaba, acumulaban méritos suficientes para ocupar un mejor lugar en el conocimiento del gran público.

Sin obviar las cuestiones de género que influyen en este desconocimiento, las autoras despliegan una estrategia inteligente para despertar el interés y conseguir su objetivo: no darlo todo hecho y ordenar los relatos emparejando fotógrafas y escritoras alrededor de una cualidad característica de sus biografías.

La concreción en el relato y la falta de ilustraciones, en relación con las fotógrafas escogidas, provocan esa curiosidad por buscar, más allá de la propia obra, referencias e imágenes que complementen la lectura. Lejos de ser una carencia este hecho se convierte en un aliciente, sobre todo atendiendo a la intensidad de algunas de las vivencias que las autoras recogen en el libro.

*Sinrazones del olvido* es muy recomendable para personas curiosas. Y de la misma manera que hay libros para leer cerca del mar, esta es una obra para leer con un ordenador conectado a Internet y disfrutar siguiendo las pistas que Isabel Núñez y Lydia Oliva proponen. ■

Rafael Muñoz (rmunoz@comfia.ccoo.es) es secretario de Comunicación de la Federación Estatal de Servicios Financieros y Administrativos (COMFIA) de Comisiones Obreras.



ESTUDIANTES DE DANZA DE ISADORA DUNCAN, FOTOGRAFÍA DE FRANCES BENJAMIN JOHNSTON (1864 - 1952).

# Salud

## Reproducción asistida y derechos

Carmen G. Hernández

**COMO CONSECUENCIA** de los avances sociales vividos en España en las últimas décadas, en 2006 se reforma la Ley de Reproducción Asistida, creada en 1988, para intentar adaptarla a la nueva realidad social y tecnológica. Esta reforma, aunque no es perfecta (sobre todo por su escasa adaptación a la nueva realidad matrimonial) supone un paso muy importante en el avance de los derechos reproductivos de las mujeres lesbianas y bisexuales. Sobre todo por el énfasis en un aspecto: la no discriminación: “La mujer podrá ser usuaria o receptora de las técnicas reguladas en esta Ley con independencia de su estado civil y orientación sexual”<sup>(1)</sup>.

Pero, ¿esta cobertura legal cómo se recoge en la sanidad pública? Desde 2006, la Cartera de Servicios Comunes<sup>(2)</sup> explica que se debe prestar servicios de reproducción humana asistida: “Cuando haya un diagnóstico de esterilidad o una indicación clínica establecida”<sup>(3)</sup>. ¿Y qué es la esterilidad? Según el Instituto Valenciano de Infertilidad (IVI): “La dificultad para conseguir un embarazo tras un año de relaciones sexuales frecuentes, próximas del día de ovulación y sin protección”. Una definición entendida durante



PINTADA EN BUENOS AIRES, FOTOGRAFÍA DE DRAGEN.

cuestiones de edad, arbitrariedad en el acceso (en algunos lugares, en función del profesional que atendiera había más o menos problemas para recibir tratamiento), entre otras. Especialmente algunas CCAA están poniendo más dificultades en la prestación, como Murcia, Cataluña o Madrid. Pero lo que marca un antes y un después tiene lugar el pasado mes de abril en Asturias, cuando por primera vez una Consejería de Salud

XEGA y la FELGTB- que se hace una interpretación discriminatoria e involutiva de la ley y forzando a intervenir a la ministra de Sanidad, Leire Pajín, quien por un lado apeló a que revisaría la situación en la siguiente Comisión de Prestaciones y Asesoramiento, al tiempo que hacía declaraciones que secundaban la postura del Gobierno asturiano, de su mismo partido<sup>(4)</sup>.

Con un cambio de Gobierno autonómico a la vista, la incertidumbre continúa en Asturias. Las mujeres que no van con un varón a la consulta siguen siendo excluidas de los servicios de reproducción asistida; el consejero de Salud en funciones, Quirós, se niega a reconsiderar su actitud; y la ministra Pajín permanece en silencio, al igual que una parte del propio movimiento LGTB.

¿Qué pasará ahora? No hay una respuesta clara. Aunque sí declaración de intenciones, como la de XEGA, quien ha otorgado un polémico anti galardón- el Ladrillo Rosa- al Instituto Asturiano de la Mujer, por su nula defensa de las afectadas. La crisis económica y el ataque a los derechos sociales serán el escenario de las próximas actuaciones. Lo único claro es que la baja natalidad española será uno de nuestros principales problemas como sociedad. Y que medidas como ésta no ayudan en absoluto a paliarlo. Lo demás, habrá que esperar para verlo. ■

**“Que el Catálogo de Prestaciones Comunes garantice, de manera inequívoca, la cobertura gratuita del derecho reproductivo de todas las mujeres que hacen su proyecto vital sin un varón”.**

años en muchas comunidades Autónomas (CCAA) conforme a la diversa realidad social española actual: imposibilidad para concebir sin ayuda de reproducción asistida. Y por eso, miles de mujeres sin pareja o parejas de mujeres han sido tratadas en la sanidad pública durante estos años, para ayudarles a concebir. Bien por inseminación artificial o por fecundación in vitro si la primera técnica no funcionaba. Al igual que muchas más parejas heterosexuales estériles.

Como en otras cuestiones, cada CCAA añade diferentes matices a la ejecución de la normativa. No ha sido un camino fácil y las quejas han sido múltiples a lo largo de estos años para toda la población afectada:

considera públicamente que no puede haber diagnóstico de esterilidad cuando no hay varón, cambiando, bruscamente, la política llevada a cabo hasta ese momento.

El shock es tremendo para el movimiento LGTB asturiano, pues son varias lesbianas las primeras en ser excluidas de los tratamientos (una de ellas ya había iniciado el proceso). Las afectadas denunciaron públicamente la situación pues consideraban -al igual que el colectivo asturiano

(1) TAL Y COMO SE DETALLA EN SU ARTÍCULO 6.1.

(2) LA CARTERA DE SERVICIOS COMUNES RIGE EN TODO EL TERRITORIO DEL ESTADO ESPAÑOL Y MARCA LOS MÍNIMOS DE CUMPLIMIENTO OBLIGADO.

(3) ARTÍCULO 5.3.8. DEL REAL DECRETO 1030/2006.

(4) POCO A POCO SE VAN SUMANDO MÁS VOCES CRÍTICAS EN ASTURIAS, COMO UN SECTOR DEL MOVIMIENTO FEMINISTA ASTURIANO. Y FUERA DE ASTURIAS DIVERSAS ACTIVISTAS LESBIANAS CREARON UNA PLATAFORMA POR LA DEFENSA DE LOS DERECHOS REPRODUCTIVOS DE LAS LESBIANAS EN LA SANIDAD PÚBLICA PARA EXIGIR A LA MINISTRA PAJÍN UNA RECTIFICACIÓN EN SU POSTURA Y QUE EL CATÁLOGO DE PRESTACIONES COMUNES GARANTICE, DE MANERA INEQUÍVOCA, LA COBERTURA GRATUITA DEL DERECHO REPRODUCTIVO DE TODAS LAS MUJERES QUE HACEN SU PROYECTO VITAL SIN UN VARÓN. QUIEN DESEE ADHERIRSE (INDIVIDUAL O COLECTIVAMENTE) PUEDE FIRMAR EN: [HTTP://ACTUABLE.ES/PETICIONES/PIDE-LA-MINISTRA-SANIDAD-DEFIENDA-DERECHOS](http://ACTUABLE.ES/PETICIONES/PIDE-LA-MINISTRA-SANIDAD-DEFIENDA-DERECHOS).

Carmen G. Hernández (cghernandez@yahoo.es) es periodista y forma parte de Lesbianas en Acción y de la Plataforma por la Defensa de los Derechos Reproductivos de las Lesbianas en la Sanidad Pública.

# Un sindicato de hombres y mujeres

ellas quienes se ocupan mayoritariamente de atender las necesidades y responsabilidades familiares. El acoso por razón de sexo, el acoso sexual y la violencia siguen muy presentes tanto en el ámbito de la empresa como en el doméstico.

**NO ESTÁ TODO HECHO**, ni mucho menos. La lenta pero constante incorporación de las mujeres al mercado laboral ha transformado sustancialmente la realidad social, económica y política de nuestro país. También la del sindicato y la de su papel como promotor de la igualdad. Sin embargo, no ha sido suficiente para suturar las diferencias entre hombres y mujeres en aspectos como el acceso al empleo, la remuneración, la promoción y ocupación de cargos de responsabilidad o la participación, por citar algunos.

Cada vez son más los casos que llevan las asesorías jurídicas relativas a cuestiones de discriminación por razones de género, como por ejemplo, las relacionadas con el embarazo y la maternidad. Continúa la segregación horizontal y vertical condenando a miles de mujeres a emplearse en los sectores más precarios y ocuparse en categorías peor cualificadas y de menor responsabilidad. Son

A pesar de los importantes avances conquistados en las últimas décadas, el trecho hacia la plena igualdad es aún muy amplio. Las instituciones, los partidos, las empresas, las organizaciones sociales siguen impregnadas de un cierto barniz invisible, pero efectivo, a la hora de dificultar la plena participación de las mujeres en condiciones de igualdad.

En el sindicato, aunque cada vez menor, todavía existe una cultura donde la perspectiva masculina se impone a la hora de proyectar su papel en la defensa de los intereses de clase. La imagen del "obrero industrial", el lenguaje en los discursos, la escenografía del líder sindical dirigiéndose a "los trabajadores", son recursos que inconscientemente se siguen reproduciendo en la cotidiana acción sindical.

Igualdad Efectiva entre Hombres y Mujeres es un claro ejemplo de ello.

Sin embargo, en ocasiones, no somos conscientes de que el sindicato ha cambiado profundamente, que está en constante readaptación a las nuevas realidades laborales y que, en ese proceso, la incorporación de las mujeres al mercado laboral es una realidad que requiere algo más que facilitar su participación a través de la afiliación o las elecciones sindicales. Es cierto que se ha pasado de tener una afiliación femenina cercana al 32% hace diez años al 38,8% en la actualidad. Sin embargo, a día de hoy, el 46,4% de la población ocupada en este país es femenina, y sigue estando lejos de ese 38,8% que representa la afiliación.

El futuro se escribe con "a" de compañera. Extender el sindicato significa feminizar la organización. Significa incorporar a la acción sindical a las compañeras que a día de hoy se emplean en el mercado laboral y exigen organizaciones donde puedan defender sus intereses como trabajadoras y como mujeres. Sin esta premisa es difícil avanzar hacia una mayor participación y representación en las estructuras del sindicato, lo que en definitiva supondría



**“Hemos hecho mucho, pero todavía nos queda mucho por hacer”**

**Raúl Villar Pérez**

Se han dado pasos importantes, claro que sí. Desde la incorporación en los estatutos del principio que define el sindicato como "de hombres y mujeres" hasta la puesta en práctica, en la acción sindical, de medidas que impulsan y desarrollan la igualdad de oportunidades y combaten la discriminación por razón de sexo. La Ley de

una mejor valoración y visibilidad de las trabajadoras y un avance en la aplicación de la transversalidad de género en la política sindical. Este es el gran reto.

Quienes conformamos las Comisiones Obreras hemos recorrido un largo camino en pro de la igualdad, un camino lleno de obstáculos, que poco a poco ha ido dando sus frutos y que debemos seguir recorriendo. Hemos hecho mucho, pero todavía nos queda mucho por hacer. **T**

FOTOGRAFÍA DE PILAR OSÉS.

Raúl Villar (rvillar@navarra.ccoo.es) es secretario de Organización de la Unión Sindical de Comisiones Obreras de Navarra.

