

YO SOY MIA!

25 de noviembre  
Día internacional contra la violencia de género

016

**CCOO**



# Trabajadora42

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@cco.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

Laura Aunyon, Raquel Gómez,  
Eva Antón, Eva Espeso,  
Paloma López, Carmen Calvo,  
Esther Muñoz, Teresa Jerez,  
Javier Pueyo, Norma Malagón,  
Justa Montero, Montse García,  
María H. Martí, Sheila R. Melhem,  
Carne Catalán y Antonia Martos.

FOTOGRAFÍAS E ILUSTRACIONES EN  
ESTE NÚMERO

Cristina Herrán Delgado, Julián Rebollo,  
Empar Pablo, Diego Hierro,  
Carlos García y Antonio Pineda.

TIRADA

46.100 ejemplares.

DISEÑO

10 INNOVACIÓN CREATIVIDAD MARKETING

IMPRIME

Mateu Press, S.A.

DISTRIBUCIÓN

Raquel Prieto Tfno: 917 028 095  
Correo electrónico  
mujeres@cco.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

### Jornada de Mujeres

Sindicalistas, de Raquel Gómez

### Curso especialista en género, de Eva Antón

### Empoderadas y tecno-interesadas,

de Cándida Barroso

### ¿Madre o trabajadora?,

de Eva Espeso

## página 8/ EMPLEO

### El género en las

soluciones, de Paloma López

### El Corte Inglés: quimera

de igualdad, de Carmen Calvo

## página 12/ ENTREVISTA

### Entrevista a Arabella

Lozada e Inés María Naranjo,

trabajadoras del hogar, de Carmen Briz

## página 15/ INFORME:

### ¿Qué pasa con lo público?

¿Qué pasa con la educación?,

de Esther Muñoz

¿Qué pasa con la sanidad

pública?, de Teresa Jerez

## página 20/ PUBLICACIONES Y LIBROS

Colaboraciones de Mayka Muñoz,

Raquel Gómez y Juana Aguado

## página 21/ CIBERFEMINISTAS

### Dones Tabacalera

(Tarragona), de Goyi Cebrián

## página 22/ GENERACIÓN XXI

### Más razones para luchar, de Javier Pueyo

## página 24/ EN UN MUNDO GLOBALIZADO

### Algo más que un eslogan,

de Raquel Gómez

### México: Tejiendo redes,

de Norma Malagón

## página 26/ INVESTIGACIÓN

### Discursos y propuestas:

conciliación y corresponsabilidad,

de Justa Montero

## página 28/ GUÍA PARA

### NO PERDERSE

### Cine/Albert Nobbs,

de Montse García

### Libros/ Modernito

Books, de María H. Martí

y Sheila R. Melhem

### Literatura/ Agota

Kristof: versiones

de supervivencia,

de Eva Antón

### Fotografía y más/

Vive la vida, de

Carmen Bravo Sueskun

## página 30/ SALUD

### Atención sanitaria:

recursos y derechos,

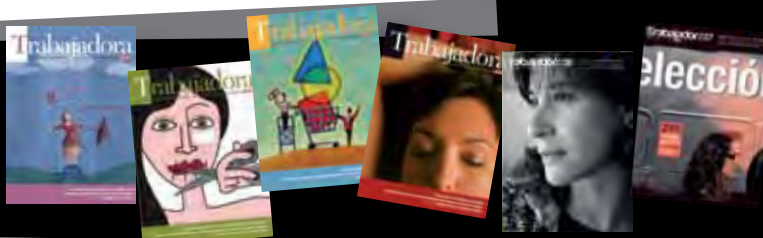
de Carne Catalán

## página 31/ UN SINDICATO

### DE HOMBRES Y MUJERES

La igualdad sigue siendo

una utopía, de Antonia Martos



Si lo desea, podemos enviarle gratuitamente  
la revista por correo electrónico, envíe su dirección a:  
trabajadora@cco.es

Puede consultar todos los números en las siguientes direcciones:  
www.cco.es/mujeres | en <http://issuu.com/cscoco/docs>  
en Facebook/ RevTrabajadora Comisiones Obreras  
y en Twitter: RevTrabajadora



# campana

## Transformar, luchar



LAURA ANYON SE DIRIGE A QUIENES SE CONGREGARON EN EL PALACIO DE VISTALEGRE (MADRID) EL 24 DE SEPTIEMBRE, FOTOGRAFÍA DE JULIÁN REBOLLO.

**AMANECE** pronto el día 24 de septiembre. Algunas personas amanecen un día antes, puesto que hay un largo viaje hasta el Palacio de Vistalegre, en Madrid. El cansancio y el sueño valen la pena. El 24S es necesario para reivindicar las CCOO, es importante decir quiénes somos y cómo somos. En el recuerdo, la imagen de Vistalegre del año pasado, o incluso la imagen del Palacio lleno por el concierto de algún grupo. Pero en esta ocasión Vistalegre está repleta de nuestra gente. En el Palacio: 20.000 personas que construyen las CCOO en su día a día, desde todos los espacios posibles. Y en estos actos cada vez más compañeras, que reflejan el sindicato de mujeres y hombres de nuestros principios, mientras que en las intervenciones se percibe la complicada realidad del trabajo sindical en los sectores más feminizados.

Yo, que disfruto observando la alegría, veo en las caras ilusión, emoción, ánimo. La alegría por el encuentro entre compañeras y compañeros de diferentes lugares. Una cita que hace olvidar la soledad que alguna vez, irremediablemente, viene a visitarnos. La condición común de quienes nos encontramos allí: el entusiasmo por la mejora de los derechos laborales y sociales. Después de varios años escuchando malintencionadas opiniones, en los medios de comunicación, sobre nuestra organización, el 24S nos vemos las caras, nos reconocemos y nos reafirmamos en nuestros principios y en la irrenunciable necesidad de función social que cumplimos.

Desde las propuestas de CCOO, desde la inquietud por la mejora de nuestro trabajo, luchamos por la transformación de la sociedad y como dice el secretario general, Ignacio Fernández Toxo: "Hacia la defensa intransigente de los derechos del mundo del trabajo". Por tanto, hay caminos más largos o más cortos, pero no damos un paso atrás, ni para coger impulso. **T**

**Laura Aunyon** (launyon@pv.ccoo.es) es secretaria de Juventud de CCOO del País Valenciano.

**CRISTINA HERRÁN DELGADO** es la autora de la portada de este número de *Trabajadora*. Cristina Herrán es estudiante de 2º de Bachillerato en el Instituto de Enseñanza Secundaria "Gil y Carrasco" de Ponferrada (León) y ha ganado el V Concurso de Carteles que, con motivo del Día Internacional contra la Violencia de Género, organiza la Secretaría de la Mujer y Políticas de Igualdad de León.

El cartel ganador lleva el lema *Yo soy mía* y se proclamó el mejor de entre un centenar largo. Esta edición se ha dirigido al alumnado de centros educativos que imparten ESO, Bachillerato y Ciclos Formativos



COLLAGE DE DIFERENTES CARTELES EDITADOS POR LAS SECRETARÍAS DE LA MUJER DE COMISIONES OBRERAS PARA EL 25 DE NOVIEMBRE DE 2011.



CARTEL DE CRISTINA HERRÁN DELGADO

## Movilización ciudadana global

**DESPUÉS DE TRES AÑOS** largos, continúa el derrumbe de un sistema político, económico y social, construido a lo largo de las últimas décadas, donde sus principales damnificadas son millones de personas que colaboraron en la contrición de ese modelo y que nada tienen que ver con la ruina que otros han provocado. Sin embargo, estos desastres no hacen que la política mundial cambie de actitud, los

**“El Gobierno socialista recibió el rechazo sindical y de las organizaciones de mujeres por el abandono de su programa político de igualdad de género”.**

Gobiernos de los países más poderosos del mundo están permitiendo y consintiendo una grave crisis alimentaria con millones de seres humanos padeciendo y muriendo de hambre en Somalia y en el cuerno de África; al tiempo que la pobreza alcanza a más personas en todas las regiones del mundo, siendo las mujeres las principales víctimas de este deterioro vital.

Esos mismos Gobiernos -que tenían, y tienen, la opción política de adoptar medidas para parar esta catástrofe humana- siguen permitiendo la falta de regulación, control y transparencia financiera necesaria para frenar las apetencias sin límite de los mercados y, a día de hoy, la política está determinada por los especuladores que provocaron esta crisis sin precedentes y no por los Gobiernos elegidos por la ciudadanía.

En nuestro país, los Gobiernos central y autonómicos han permitido la falta de vigilancia de las actuaciones de los responsables de esta crisis, convertidos en especuladores que se han nutrido de indecentes sueldos, beneficios y pensiones vitalicias. Esos Gobiernos -todos- se pusieron de

acuerdo para aplicar las mismas recetas una vez producido el desastre: dinero público a las entidades financieras, recortes de salarios a empleados y empleadas públicos, congelación de pensiones y reducción de prestaciones y servicios públicos. Estos Gobiernos han sido incapaces de adoptar medidas eficaces contra la destrucción de empleo, junto a medidas económicas, fiscales y de protección social, y así evitar los altos índices de pobreza y desigualdad social que en España afecta a más del 20% de la población y a millones de personas sin empleo.

Comisiones Obreras ha promovido la movilización social desde el inicio de esta crisis económica y social, incorporando el máximo esfuerzo para cambiar la intervención política tan alejada de las verdaderas necesidades de la ciudadanía. Por eso llama a su base social para demandar la regeneración democrática y de mantenimiento y desarrollo de políticas públicas que fortalezcan la cohesión social, y que las personas sigan siendo lo primero.

También el Gobierno socialista recibió el rechazo sindical y de las organizaciones de mujeres por el abandono de su programa político de igualdad de género, escenificado en: el cierre del Ministerio de Igualdad -para satisfacción de la derecha política-; la falta de



AUTORRETRATO DE LA ARTISTA BONAERENSE FLAVIA DA RIN



impulso de la ley de igualdad; la ausencia de medidas para la *empleabilidad* de las mujeres (mayoría entre la población desempleada); la renuncia a seguir impulsando la corresponsabilidad; su no compromiso de completar el período de permiso por paternidad; y, por último, a no incrementar los recursos para combatir la peor de las discriminaciones contra las mujeres: la violencia de género, contra la que CCOO se movilizará nuevamente el 25 de Noviembre, Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra la Mujer.


Con esta situación social, política y económica se convocan las elecciones políticas del 20N, con un país sumido en

una crisis económica y social sin precedentes, donde toda una generación de gente joven no encuentra empleo (el capital humano mejor preparado de la Historia de España); en un momento histórico en el que la política económica de reducción de gasto público está desmembrando la débil estructura del Estado de bienestar. Un Estado de bienestar necesario para que el derecho a la equidad en el acceso a los bienes y servicios públicos de las personas no se rompa y provoque las desigualdades sociales y territoriales que tanto esfuerzo ha costado construir.

¿Qué gobernanza garantizan los políticos y políticas elegidos y el Gobierno salidos de las urnas? El Gobierno y la oposición de la anterior legislatura -que hoy siguen en el poder político, aunque en

posiciones diferentes- con sus decisiones pasadas, o por falta de ellas, han llevado a la situación actual de desastre social, político y económico.

Comisiones Obreras no se resigna a que la política la sigan dictando los mercados financieros -como antes del 20N- y seguirá con su compromiso de lograr la recuperación económica y de bienestar que necesita el país. Comisiones Obreras propone un gran acuerdo por el empleo; y, en su ausencia, la protección de las personas. Además de actuar: sobre los precios, la política fiscal, el sistema financiero, la política de vivienda, la *empleabilidad* de jóvenes y la defensa del modelo de protección y bienestar social. Todo ello para garantizar la cohesión social y estimular la actividad económica y el empleo, que debe construirse desde el diálogo, la concertación social y la acción política; y donde deben implicarse sindicatos, empresariado, Gobierno, partidos políticos y el conjunto de las estructuras del Estado. Es necesario disponer, también, de una política monetaria con menores tipos de interés y realizar un esfuerzo en el precio de los bienes básicos con mayor peso en las rentas con ingresos inferiores (energía, transportes, alimentos y vivienda, con una ambiciosa apuesta por el alquiler). El sector privado debe sumir un papel destacado en la delicada situación, pero además se hace necesario que el sector público juegue un papel fundamental en las relaciones económicas para conseguir un mejor equilibrio en la distribución de la renta.

Son estas decisiones económicas, políticas y sociales las más eficientes en la eliminación de la pobreza y desde donde se propicia una sociedad más igualitaria capaz de erradicar la marginación social, la pobreza, el desempleo y la dependencia económica como principales factores que sustentan la discriminación de las mujeres y las hace más vulnerables a los malos tratos y la violencia de género. 



**“Comisiones Obreras propone un gran acuerdo por el empleo; y, en su ausencia, la protección de las personas”.**



FOTOGRAFÍA DE JULIÁN REBOLLO.

# Curso especialista en género

Eva Antón Fernández

## Mujeres sindicalistas

Raquel Gómez Merayo

**LA JORNADA DE MUJERES SINDICALISTAS**, celebrada los días 3 y 4 de octubre en Madrid, tuvo como tema central *La negociación de los planes de igualdad*. Fue una jornada eminentemente práctica, mediante la realización de exposiciones y talleres que promovieron el debate mediante el intercambio de opiniones y experiencias.

Comenzaron con sendas exposiciones a cargo de Eva Antón y Gemma Fabregat, sobre *Revisión de lenguaje en convenios colectivos y planes de igualdad* y *El acoso sexual y por razón de sexo versus acoso laboral*. Respecto al lenguaje, y tras el análisis de diferentes convenios colectivos, se puso de manifiesto que el avance hacia un lenguaje más inclusivo muestra resistencias, salvo en aquellos convenios en cuya negociación participan personas con formación en género. El avance, sin embargo, es mayor en los planes. Entre las propuestas recogidas destacan: la necesidad de formación específica para las personas que negocian convenios; la corrección de los documentos de la propia Confederación Sindical y felicitar a quienes lo están haciendo bien en los diferentes procesos, de forma que se aliente a seguir, potenciar y extender dicha práctica. Asimismo se habló de la opción de poner en marcha un buzón desde donde puedan consultarse posibles dudas.

Gemma Fabregat recaló que el acoso es realizado mediante acciones muy sutiles en el ámbito laboral, de ahí la importancia de establecer protocolos. Éstos solamente existen en aquellas empresas que cuentan con plan de igualdad (la ley obliga a ello); pero es necesario que sean regulados en los convenios para que se apliquen en todas las empresas y que se considere la infracción del agresor como falta muy grave.

Hubo tiempo también para la realización de tres talleres simultáneos, dirigidos por M<sup>a</sup> José Benavides, Natividad Mendoza y Remedios Menéndez, sobre el diagnóstico, contenidos y evaluación de los planes de igualdad. Una conclusión común fue destacar que un buen diagnóstico es fundamental ya que condicionará todo el plan, además la información proporcionada por la empresa es válida para cualquier estrategia de acción sindical.

En la clausura, Carmen Bravo Sueskun (secretaria confederal de la Mujer) y Ramón Gorrioz (secretario confederal de Acción Sindical) coincidieron en señalar la necesidad de colaboración entre ambas secretarías, a todos los niveles, así como fijar la atención en lo que se firma y en quien firma, por las repercusiones futuras que traerá consigo. **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.

**EN TANTO PERSISTAN** las discriminaciones laborales por sexo-género persistirán las acciones de CCOO por combatir las desde los diversos ángulos de actuación de la práctica sindical. En este caso, se trata de una acción formativa que proporciona herramientas conceptuales y analíticas para detectar desigualdades y mecanismos de discriminación existentes entre mujeres y hombres, aportando el conocimiento y manejo de las diferentes normativas y estrategias para actuar en el espacio laboral con el objetivo de erradicarlas.

Acaba de ponerse en marcha la 1ª edición de un nuevo curso de Postgrado, dirigido a cualificar a profesionales y sindicalistas en la aplicación de la transversalidad de género en el mundo laboral y sindical. Organizado por la Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO, la Fundación Formación y Empleo Miguel Escalera (FOREM) de CCOO, y la Universidad Rey Juan Carlos (URJC) de Madrid persigue la obtención del Título Propio *Especialista en Género y políticas de igualdad entre mujeres y hombres: la transversalidad de género en las relaciones laborales (2011-2013)*.

Esta nueva acción responde a la demanda de formación avanzada para la cualificación en políticas de igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres, desarrollando materias de especial incidencia en la teoría, la normativa, los instrumentos y las políticas para la igualdad laboral de género (el análisis de la situación sociolaboral de las mujeres, con el uso de indicadores cuantitativos y cualitativos de género y la detección de las principales brechas; las estructuras y estrategias sindicales de igualdad; el abordaje de la violencia de género...) Y, fundamentalmente, las utilidades para la implementación de la transversalidad de género en los diversos modos de actuación que abarca el sindicato (negociación colectiva, planes y medidas de igualdad, acoso sexual y acoso por razón de sexo, lenguaje y comunicación no sexista, corresponsabilidad y conciliación, prevención de riesgos y salud laboral con enfoque de género).

Se complementa así la oferta de formación de Postgrado en igualdad de género, en la modalidad de teleformación, que desde 2007 realizan conjuntamente CCOO (a través de la Secretaría Confederal de la Mujer y FOREM Confederal), y la URJC (a través de la Cátedra de Género del Instituto de Derecho Público). Esta colaboración se ha concretado en la realización de cinco ediciones finalizadas del Título Propio Master en Género y Políticas de Igualdad entre Mujeres y Hombres, y la 6ª edición en curso. **T**

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



ARLESIANA (MADAME JOSEPH-MICHEL GINOUX) (1888), DE VINCENT VAN GOGH. EN LA ACTUALIDAD EN EL MUSEO METROPOLITANO DE NUEVA YORK.





# Empoderadas y tecno-interesadas

Cándida Barroso Chuliá

**ESTE AÑO** la programación de la III Escola de Dones Sindicalistes del País Valencià Marina Caballero llevó por nombre: *El liderazgo de las mujeres en las organizaciones sindicales* y surgió como consecuencia del compromiso de CCOO-PV de trabajar para favorecer la presencia y participación de las mujeres en todos los niveles de la organización y garantizar su permanencia. Durante los días 9 y 10 de noviembre, 75 mujeres sindicalistas de CCOO PV se reunieron en el Teularet. El programa suscitó un gran interés entre todas las sindicalistas.

En su exposición, M<sup>a</sup> Angustias Bertomeu (entre otras cosas, creadora del portal de género [www.e-leuis.net](http://www.e-leuis.net)) explicó el por qué del déficit que arrastran las mujeres en la tecnología, que hace que sean menos proactivas como *lideresas*. Socialmente está extendida la idea de que los electrodomésticos son de las mujeres y de los varones los equipos de ocio. Si las mujeres no son tecnófobas a los electrodomésticos más sofisticados tampoco han de serlo para otras tecnologías, han de pasar al *tecnointerés*. Bertomeu apuesta porque las mujeres empoderadas puedan avalar a otras, creando redes y genealogías.

Para tratar el tema *Innovación con perspectiva de género y el I+D+D* se contó con Empar Martínez (directora general de Florida Centro Formación), que trasladó la necesidad de apostar por empresas y organizaciones innovadoras y sostenibles: "Es necesario crear conciencia en las mujeres de su derecho y su deber a participar en las organizaciones". Para ejercer el liderazgo, las mujeres necesitan empoderarse con modelos referentes, acción y capacitación. Está



FOTOGRAFÍA DE EMPAR PABLO.

demonstrado que la presencia de mujeres en los órganos de dirección de las empresas u organizaciones comporta prácticas más éticas, la implantación de principios cooperativos y una gestión más democrática.

La psicoterapeuta y profesora de la UNED, Iolanda Torró, apostó por las personas emocionalmente inteligentes, dándole importancia a la utilización de las capacidades como un elemento positivo para ejercer liderazgo. En el panel de experiencias, a través de la exposición de las cinco secretarías generales de las uniones territoriales y la de la Federación de Agroalimentaria, se pudo comprobar cómo a mayor número de líderes femeninas hay más mujeres con responsabilidades y se apuesta más por la paridad (no sólo numérica).

Tere Mollá (creadora del blog *Mujeres sabias y brujas*) desveló las trampas del patriarcado para que las mujeres no exijan las posiciones de liderazgo que les corresponden, comenzando por exigir la práctica de las tres E: *Equivalencia* o dar el mismo valor a mujeres y hombres, la *Equipotencia* o reconocer el mismo valor y la *Equifonia* dar la misma importancia a las voces, sean de mujeres o de hombres. **T**

**Cándida Barroso** ([cbarroso@pv.ccoo.es](mailto:cbarroso@pv.ccoo.es)) es secretaria de la Dona de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras del País Valencià.

## ¿Madre o trabajadora?

Eva Espeso González



UN MOMENTO DE LA RUEDA DE PRENSA EN LEÓN, FOTOGRAFÍA DE DIEGO HIERRO.

**LA CAMPAÑA** *¿Madre o trabajadora?* Pongamos fin al "castigo a la maternidad" se presentó a los medios de comunicación de la comunidad autónoma de Castilla y León a lo largo de los meses de septiembre y octubre.

Esta campaña ha sido elaborada para visibilizar la lesión que sufren dos derechos fundamentales: el derecho a la no discriminación por razón de sexo y el derecho a la protección a la infancia. Según ha comprobado

Comisiones Obreras, en sus asesorías laborales, a través de las 2.722 consultas de mujeres sobre: situaciones de acoso, negativas a derechos solicitados, modificación sustancial de las condiciones de trabajo, amenaza de despido y despido (no renovación de contrato temporal). En estas consultas –realizadas en el periodo correspondiente a los años 2009, 2010 y el primer semestre de 2011– se detectaron dos situaciones especialmente graves: el acoso (83 casos) y el despido (63 casos).

Los objetivos fundamentales son tres: primero, explicar las dificultades de muchas trabajadoras embarazadas y de muchas otras (y, cada vez más, otros) que pretenden ejercer derechos relacionados con la natalidad y con la conciliación, y las repercusiones en sus condiciones de trabajo en las empresas; segundo, analizar las políticas de igualdad desarrolladas a través de la negociación colectiva y por las administraciones públicas, aportando mejoras y soluciones a estas políticas; y tercero realizar sensibilización y denuncia sobre la gravedad de la situación entre las personas trabajadoras, en las instituciones implicadas y en la sociedad en su conjunto.

*¿Madre o trabajadora?* consta de un informe que recoge las situaciones de discriminación; un folleto donde se explican mecanismos para mejorar estas situaciones en las empresas; un cuaderno sobre prestaciones y derechos laborales relacionados con la natalidad y la conciliación, un cartel y una chapa de denuncia. Materiales que pretenden llegar a organizaciones de mujeres, instituciones públicas y población en general; y hacia el interior del sindicato, a través de las diferentes ramas de la organización y visitando empresas y centros de trabajo.

Esta campaña ha suscitado diversos interrogantes sobre los que hay que reflexionar: la organización del trabajo, que aboga por la flexibilización, se aleja cada vez más de las necesidades personales y familiares de trabajadoras y trabajadores; sólo la revisión de la contradicción existente entre trabajo doméstico y asalariado permitirá seguir desarrollando responsabilidades de cuidado, tanto en hombres como en mujeres. La oferta pública de servicios de cuidado, amplia y accesible, permitirá reducir el impacto de estas responsabilidades sobre la empleabilidad y promoción profesional de quienes trabajan. **T**

**Eva Espeso** ([eespeso@cleon.ccoo.es](mailto:eespeso@cleon.ccoo.es)) es secretaria de la Mujer de Comisiones Obreras de Castilla y León.

## El género en las soluciones

**DE LOS 47** millones de personas que vivían en España a 1 de enero de 2010, el 50,6% son mujeres, es decir, más de la mitad de la población española es femenina, y representan casi la mitad de la población en edad de trabajar (49,7%), sin embargo, tan sólo el 68,6% de las mujeres entre 16 y 64 años son activas frente al 81,5% de los hombres. [VER 1]

En los tramos de edades (25-44 años) en los que poseen las mayores tasas de actividad también es cuando, por lo general, se asumen las mayores cargas familiares.

La tasa de empleo de las mujeres en España es del 52,3%, 12,4 puntos porcentuales menos que la tasa de empleo de los hombres (64,7%). También es inferior en 5,9 puntos porcentuales a la tasa de empleo media de las europeas (58,2%). Para incrementar la presencia en el mercado de trabajo las mujeres han optado por varias estrategias individuales entre la que se encuentra no tener hijos o tenerlos más tarde para evitar la dedicación y, con ella, la exclusión laboral, por eso la fecundidad en España, con 1,4 hijos por mujer en el año 2009, es una de las más bajas (sólo 5 países de la UE tienen tasas de fecundidad inferiores: Alemania, Letonia, Hungría, Austria, Portugal y Rumania).

Además de las consecuencias en general

### Paloma López Bermejo

En relación a la presencia de mujeres en los cargos de responsabilidad de la función pública<sup>1</sup>, la *Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres* insta a los poderes públicos a atender al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en los nombramientos y designaciones de los cargos de responsabilidad (art. 17). En mayo de 2011 tan sólo el 28,9% de los altos cargos de la Administración General del Estado son mujeres (ministerios, secretarías de Estado, subsecretarías, direcciones generales, altos cargos de entes públicos).

Si atendemos a la presencia de mujeres en consejos de administración<sup>2</sup>, en marzo de

privado cómo en el público, la tasa de temporalidad de las mujeres supera la de los hombres, pero la diferencia entre ambas en el sector público son mucho mayores. La mayoría de las asalariadas están más presentes en el sector público (54,1%) que los hombres y sin embargo la tasa de temporalidad de las mujeres (27%) es superior a la de los hombres (24,2%). [VER 3]

En todos los sectores económicos la tasa de temporalidad de las mujeres es más alta que la de los hombres, excepto en la construcción. [VER 4]

En relación a la igualdad profesional, las personas con mayor cualificación presentan menos desempleo, aunque hay una parte que trabaja en empleos donde se requieren menor cualificación que la de su titulación. Sin embargo, en el caso de las mujeres (aunque obtienen globalmente mejores

[TABLA 1] TASA DE ACTIVIDAD POR SEXO Y GRUPO DE EDAD

	Mujeres	Hombres	Diferencia Mujeres-Hombres
<b>Total</b>	<b>68,16</b>	<b>81,45</b>	<b>-13,29</b>
<b>De 16 a 29 años</b>	60,63	64,69	-4,06
- De 16 a 24 años	43,47	46,58	-3,11
- De 25 a 29 años	83,85	89,54	-5,69
<b>De 30 a 44 años</b>	82,61	94,52	-11,90
<b>De 45 a 64 años</b>	58,97	78,93	-19,96
- De 45 a 54 años	72,64	90,35	-17,71
- De 55 a 64 años	41,62	63,70	-22,07

EPA 2011 TII

[TABLA 2] MUJERES EN LA PRESIDENCIA Y EN LOS CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN DE LAS EMPRESAS DEL IBEX-35

	2011	2009	2008	2007	2006	2005	2004
<b>Total Consejo</b>	<b>474</b>	<b>506</b>	<b>507</b>	<b>506</b>	<b>463</b>	<b>478</b>	<b>503</b>
<b>Presidentes/as</b>	33	35	35	35	35	37	37
<b>Vicepresidente/a</b>	50	51	55	53	41	40	39
<b>Consejeros/as</b>	387	413	409	413	379	388	417
<b>Consejeros/as Secretarios/as</b>	4	7	8	5	8	13	10
<b>Total Consejo</b>	<b>10,13</b>	<b>10,28</b>	<b>8,48</b>	<b>6,43</b>	<b>3,46</b>	<b>2,09</b>	<b>2,58</b>
<b>Presidentas</b>	0,00	2,86	2,86	2,86	2,86	0	5,41
<b>Vicepresidentas</b>	8,00	7,84	7,27	3,77	2,44	2,50	2,56
<b>Consejeras</b>	11,37	11,14	9,29	7,51	3,69	2,32	2,88
<b>Consejeras secretarias</b>	0,00	14,29	0	0	0	0	0

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE DATOS RECOGIDOS DE LA CNMV  
 NOTA 1: HASTA 2007, NO SE HAN CONTABILIZADO COMO CARGO DE LAS PERSONAS JURÍDICAS.  
 NOTA 2: EN LA HOJA DE "NOTAS" APARECEN TODAS LAS EMPRESAS DEL IBEX-35

de la crisis en el empleo (de sobra conocidas), se están produciendo impactos específicos para las mujeres en materia de igualdad. Podemos destacar, entre otros, el efecto expulsión de las mujeres del mercado de trabajo. Pasados los primeros meses de destrucción del empleo en los sectores de la construcción e industria, la destrucción de empleo se extiende al sector servicios, altamente feminizado (85% del empleo femenino) donde comienza a producirse un efecto de sustitución de mano de obra femenina por masculina. El último trimestre de 2009 ofrece datos de crecimiento positivos en la ocupación masculina del sector servicios (un 4,4%) mientras que en el caso de las mujeres la evolución fue negativa (-2,24%).

2011, el 10,13% de los puestos de trabajo asociados a la presidencia y consejos de administración de las empresas del IBEX-35 estaban ocupados por mujeres. Así mismo, según los datos de la EPA 2011TII, el 29,9% de los puestos de trabajo de directores y gerentes están ocupados por mujeres. Debemos recordar que las organizaciones empresariales no firmaron el acuerdo en relación a la ley de igualdad, en la mesa de Diálogo Social. [VER 2]

A nivel general, tanto en hombres como en mujeres, el ajuste del empleo se concentra en los contratos temporales. Tanto en el sector

resultados escolares que los hombres y son más numerosas a la hora de cursar estudios superiores) su incorporación al mercado laboral es peor y está sujeta a más dificultades.

Las mujeres están más expuestas a las formas particulares de empleo (contratos temporales, tiempo parcial...) y al desempleo y perciben retribuciones y salarios claramente inferiores a los de los hombres. Debido a la discontinuidad de sus carreras profesionales, también perciben pensiones de jubilación menores.



En 2011, el 23,9% de las mujeres trabajan a tiempo parcial, frente al 6,1% de los hombres. Cabe destacar que (tanto entre las mujeres como entre los hombres), más de la mitad acepta esta forma de empleo porque no ha podido encontrar otro empleo a tiempo completo (60,6% en el caso de los hombres y un 50,9% entre las mujeres). [VER 5]

Teniendo en cuenta la concentración según profesiones, el 88% de los empleos de las mujeres se concentra en 8 de los 17 grandes grupos de ocupaciones.

A pesar de los avances educativos de las mujeres, todavía se ocupan en empleos no cualificados en un porcentaje importante (18,5%). Los empleos no manuales (trabajos administrativos y comercio) son los que agrupan a más mujeres (33%). Los hombres están más distribuidos entre los diferentes grupos de ocupaciones y se ocupan más en los empleos manuales cualificados. [VER 6]

Es imprescindible considerar el impacto de género en el diseño de las soluciones. Si no se corrige la tendencia a ignorar el impacto de género en las medidas que se adopten para salir de la crisis, como se ha hecho hasta este momento (protegiendo el empleo masculino en las medidas que se han adoptado), asistiremos, como consecuencia de todo lo anterior, a efectos negativos para las mujeres en el momento de la recuperación, que pondrán en peligro algunos de los logros conseguidos en materia de igualdad en el ámbito laboral.

medidas, en primer lugar: ampliar los servicios públicos y generar un cambio que incluya la atención a nuevas demandas y necesidades sociales, como un mayor desarrollo de los servicios de atención a la dependencia y otros servicios de proximidad, esto no solo generará empleos, sino que hará emerger actividades económicas sumergidas y posibilitará a muchas mujeres la incorporación al mercado de trabajo. En segundo lugar, activar medidas específicas para corregir la desigualdad o al menos no acentuarla, como son los permisos de cuidados iguales, remunerados e intransferibles. En tercer lugar, poner en marcha medidas estructurales que faciliten la incorporación de las mujeres a todos los sectores productivos y un cambio de los modos de producción y de la organización de la producción.

La igualdad también debe formar parte del cambio de modelo productivo por razones de eficiencia económica: el capital humano que pueden incorporar las mujeres en un modelo de trabajo

no discriminatorio incrementará también la calidad de los propios procesos productivos y la competitividad de las empresas. Adoptar medidas dirigidas a la eliminación de mecanismos de discriminación directa e indirecta que aún perviven en las empresas y no, únicamente, en aumentar la "empleabilidad" de las mujeres, y el mejor instrumento para ello es la negociación colectiva.

Sin ninguna duda la prioridad es el empleo, pero el empleo de calidad, con derechos en igualdad de condiciones y con garantías. T

**Paloma López** (palomalopez@ccoo.es) es secretaria confederal de Empleo de Comisiones Obreras.

[1] SE ENTENDERÁ POR COMPOSICIÓN EQUILIBRADA LA PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES DE FORMA QUE, EN EL CONJUNTO A QUE SE REFIERA, LAS PERSONAS DE CADA SEXO NO SUPEREN EL SESENTA POR CIENTO NI SEAN MENOS DEL CUARENTA POR CIENTO.

[2] LA LEY ORGÁNICA 3/2007 PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES ESTABLECE EN SU ARTÍCULO 75: "LAS SOCIEDADES OBLIGADAS A PRESENTAR CUENTA DE PÉRDIDAS Y GANANCIAS NO ABBREVIADA PROCURARÁN INCLUIR EN SU CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN UN NÚMERO DE MUJERES QUE PERMITA ALCANZAR UNA PRESENCIA EQUILIBRADA DE MUJERES Y HOMBRES EN UN PLAZO DE 8 AÑOS..."

[TABLA 3] TASA DE TEMPORALIDAD

	Mujeres	Hombres	Diferencia Mujeres-Hombres
<b>Total</b>	<b>27,0</b>	<b>24,2</b>	<b>2,8</b>
Sector Privado	26,3	25,3	1,0
Sector Público	29,1	19,4	9,7

EPA 2011 TII

[TABLA 4] TASA DE TEMPORALIDAD

	Mujeres	Hombres	Diferencia Mujeres-Hombres
<b>Total</b>	<b>27,0</b>	<b>24,2</b>	<b>2,8</b>
Agricultura	61,3	54,6	6,7
Industria	20,9	15,5	5,4
Construcción	16,6	43,8	-27,3
Servicios	27,2	21,4	5,7

EPA 2011 TII

[TABLA 5]

	Mujeres	Hombres	Diferencia Mujeres-Hombres
Tasa de actividad (16-64 años)	68,16	81,45	-13,29
Tasa de empleo (16-64 años)	53,58	64,59	-11,01
Tasa de paro (16-64 años)	21,39	21,02	0,37
Tasa de temporalidad (16-64 años)	27,01	24,17	2,84
Tasa a tiempo parcial (16-64 años)	23,94	6,12	17,82

EPA 2011 TII

De igual manera, la reducción de servicios públicos que han de garantizar la igualdad, la compensación de las desigualdades y el equilibrio social, como: educación, sanidad, dependencia, servicios sociales, vivienda, etc., afectarán en mayor medida a las mujeres y a los colectivos más vulnerables.

Para corregir los efectos anteriores, se deben adoptar diferentes

[TABLA 6] DISTRIBUCIÓN DE OCUPADOS SEGÚN GRANDES GRUPOS DE OCUPACIONES

	Mujeres	Hombres
	100,00	100,00
Total	3,3	6,4
A Directores y gerentes	<b>12,6</b>	5,1
B Técnicos y profesionales científicos e intelectuales de la salud y la enseñanza	<b>6,9</b>	8
C Otros técnicos y profesionales científicos e intelectuales	<b>8,6</b>	11,8
D Técnicos, profesionales de apoyo	<b>7,1</b>	4,0
E Empleados de oficina que no atienden al público	<b>7,6</b>	2,3
F Empleados de oficina que atienden al público	<b>18,4</b>	9,3
G Trabajadores de los servicios de restauración y comercio	<b>10,9</b>	2,1
H Trabajadores de los servicios de salud y el cuidado de personas	0,5	3,8
I Trabajadores de los servicios de protección y seguridad	1,3	3,6
J Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	0,2	9,3
K Trabajadores cualificados de la construcción, excepto operadores de máquinas	1,9	11,6
L Trabajadores cualif. de las industrias manufactureras, excepto operadores de instalaciones y maq.	1,9	3,8
M Operadores de instalaciones y máquinas fijas, y montadores	0,4	8,9
N Conductores y operadores de maquinaria móvil	<b>16,0</b>	2,7
O Trabajadores no cualificados en servicios (excepto transportes)	2,5	6,6
P Peones de la agricultura, construcción, industrias manufactureras y transportes	0,1	0,9
Q Ocupaciones militares		





# empleo

## El Corte Inglés: quimera de igualdad

**LA DISCRIMINACIÓN** que padecen las trabajadoras de El Corte Inglés, en materia de promoción profesional y de retribución, es un secreto a voces. Los últimos datos aportados por la empresa a la comisión de seguimiento del plan de igualdad evidencian cómo, a pesar de los tres años transcurridos desde su implementación, ha aumentado la diferencia entre hombres y mujeres, a favor de ellos, en relación a la clasificación profesional en los grupos superiores. La plantilla de la empresa está feminizada, siendo su composición de 62,72% mujeres y 37,28% hombres. Analizando los porcentajes de concentración de las mujeres y de los hombres en las diferentes clasificaciones

profesionales, las primeras suman en las dos categorías inferiores (iniciación y profesional) el 91,73% del total de su población, y en las superiores (coordinación, técnicos y mandos) el 8,27%. Los segundos, en las inferiores son el 65,85% y en las superiores el 34,51% del total de su población. Concretamente en el grupo de mandos, que es el que conlleva mayor retribución salarial y mayor responsabilidad, casi 1 de cada 4 hombres tiene esta categoría, mientras que en la plantilla femenina de cada 4 mujeres solo el 0,12 la tiene.

Desde finales del siglo pasado la sección sindical de Comisiones Obreras de El Corte Inglés viene informando y denunciando esta injusticia. El primer obstáculo para su divulgación fue, entonces, y sigue siéndolo en la actualidad, la escasa información que se publica en los medios de comunicación relativa al interno de la empresa más competitiva del comercio minorista de nuestro país: El Corte Inglés. Han conseguido hacer un secreto de lo obvio.

Las justificadas reclamaciones que derivaron afiliadas a los órganos de dirección de la Sección Sindical de Comisiones Obreras, fueron el detonante que inició las acciones que, sin descanso desde entonces, se han acometido

en diferentes ámbitos. Los datos constatados por las Inspecciones de Trabajo Regionales, a las que se dirigieron denuncias por discriminación de género en los primeros años del siglo XXI,

**“El Corte Inglés ha apostado por el trabajo femenino, pero pretende menospreciar la capacidad y profesionalidad de las mujeres, relegándolas a las categorías inferiores, a los contratos a tiempo parcial y a una menor retribución”.**

confirmaron la legitimidad de las reclamaciones de las trabajadoras, evidenciando las escandalosas desigualdades entre hombres y mujeres a favor de los primeros, tanto en lo relativo a las categorías profesionales superiores, como en cuanto a las retribuciones.

Las denuncias interpuestas en cuatro centros de trabajo de Barcelona motivaron la intervención en el año 2007 de la Consejería de Trabajo de la Generalitat de Catalunya, iniciándose un largo proceso judicial que ha culminado con la sentencia emitida el 19 de septiembre de 2011 por el Tribunal Supremo y que en su fallo dictamina la discriminación indirecta que padecen en materia

**Carmen Calvo Yunquera**

profesional las mujeres en los centros de trabajo.

Es ahora cuando podemos afirmar que nuestros argumentos son de justicia y no sólo de justicia moral. El Tribunal Supremo ha incidido en los aspectos que producen la discriminación indirecta y ha desmontado cada uno de los argumentos recurridos por la

empresa. Razona jurídicamente que el requisito esgrimido por la empresa de que para ser mando hay que trabajar a jornada completa, tener la jornada partida y el horario flexible, así como trabajar los domingos, y que estas son las cuestiones que impiden el ascenso de las mujeres es discriminatorio. Las trabajadoras tienen más dificultad para conciliar la vida laboral con la familiar, pero un criterio, o práctica, aparentemente neutral no puede situar a personas de un sexo determinado en una situación de desventaja, siendo la asunción de responsabilidades familiares por



parte de ellas una realidad que no puede suponer un obstáculo para su desarrollo profesional. Concluye en sus fundamentos, antes del fallo, poniendo el dedo en la llaga: “Por todo lo expuesto procede, cual ha informado el Ministerio Fiscal, desestimar el recurso que olvida, o

Carmen Calvo (ccalvo.eci@fecoht.ccoo.es) es responsable de CCOO en la Comisión de Seguimiento del





## “Las trabajadoras de El Corte Inglés sufren los últimos estertores de un paternalismo trasnochado que atenta contra su dignidad”.

*no quiere abordar, que el problema radica en el sistema de selección por cooptación (libre designación y evaluación continuada por el superior), sin que la existencia de vacantes y requisitos para cubrir las se publicite.”*

El secretismo con el que la empresa promociona profesional y salarialmente produce una desproporción

adversa para las mujeres. No hay excusa que pueda justificar esta realidad.

La dirección de El Corte Inglés firmó el plan de igualdad en mayo de 2008 junto con las cuatro organizaciones sindicales con más representación en ella. De estas cuatro organizaciones, dos son sindicatos amarillos creados por El Corte Inglés en la década de los años setenta (Fasga y Fetico) y entre ambos acumulan más del 90% de la representación sindical. Comisiones Obreras tiene en torno al 4% del total. Estos datos reflejan el desmedido esfuerzo

que se realiza. Comisiones Obreras firmó el plan de igualdad en un ejercicio de responsabilidad, sabiendo que tendría que ser su garante. Además de tratar de impedir que se convierta en un arma de doble filo que la dirección de la empresa utilice para justificar su política de personal discriminatoria. Tal y como hizo en el acto del juicio al utilizar cínicamente la firma del plan de igualdad como un argumento que demostrara la nulidad de la demanda.

En el momento actual la discrepancia entre la empresa y Comisiones Obreras en el seno de la comisión de seguimiento es enorme. Hasta el momento no ha habido ningún gesto que nos permita afirmar que El Corte Inglés firmó el plan de igualdad para combatir las desigualdades existentes en sus centros de trabajo. Llevamos más de tres años insistiendo en que la libre designación empresarial en materia de ascensos, formación, aumento de porcentaje de jornada, traslados y retribuciones, al margen del marco del convenio colectivo, es la causa de la discriminación. Hemos propuesto como medida correctora que el proceso para poder acceder a las diferentes vacantes existentes sea a través de su publicación, dando la opción a trabajadoras y trabajadores a emitir las correspondientes solicitudes.

Qué duda cabe que el fallo del Tribunal Supremo ha supuesto una inyección de moral para todas las personas que tienen la determinación de que acabar con la discriminación por razón de sexo en El Corte Inglés deje de ser una quimera y se convierta en una realidad. Muchas han sido las trabajadoras que nos han dado su apoyo y que han tomado la iniciativa solicitando a las direcciones de sus centros de trabajo que se les equipare salarialmente con sus compañeros. El Corte Inglés ha apostado por el trabajo femenino, pero pretende menospreciar la capacidad y profesionalidad de las mujeres, relegándolas a las categorías inferiores, a los contratos a tiempo parcial y a una menor retribución. No hay una sola razón objetiva que avale

esta injusta práctica, sólo es la prolongación de la pesadilla que durante cuarenta años tuvo aprisionado a este país, coartando las libertades y encumbrando las desigualdades. Las trabajadoras de El Corte Inglés sufren los últimos estertores de un paternalismo trasnochado que atenta contra su dignidad y repercute negativamente en los propios intereses de la empresa. La misma que ha crecido sobre todo gracias al esfuerzo de su capital humano. Más del 60% de él tiene género femenino. Las condiciones laborales en el sector de grandes almacenes son muy duras, y los salarios exigüos. Penalizar a las mujeres por su sexo es una lacra que debe avergonzar a los empresarios que la practiquen. La principal empresa del sector ha podido apostar por modernizar y avanzar en justicia social en sus políticas de personal durante estas últimas décadas de expansión y crecimiento continuo, sin embargo se ha esforzado en perjudicar a la gallina de los huevos de oro. Lo que no ha conseguido, ni va a conseguir, es que cejemos en el empeño de conseguir la igualdad entre mujeres y hombres en El Corte Inglés. **T**

BARETOOF, DE LA SERIE TRANSITIONS AND DIGRESSIONS (1982), DE LA ARTISTA NEORYORQUINA MARTHA ROSLER.

Plan de Igualdad de El Corte Inglés.



# entrevista

# Trabajadoras del hogar

Carmen Briz Hernández

Inés María Naranjo, Arabella Lozada y Amparo Madrid son de Ecuador, Colombia y Nicaragua, respectivamente. Cada una inició su propio viaje, aunque eligieron el mismo destino: el País Valenciano. Ellas son tres de las mujeres que están autoorganizando a sus compañeras, trabajadoras del hogar, en torno a Comisiones Obreras.

**EL 27 DE JUNIO** de 2011, y tras muchos años exigiéndolo, los sindicatos UGT y CCOO, el Gobierno y la patronal alcanzaron, por fin, el acuerdo para incluir el Régimen Especial de Empleadas del Hogar en el Régimen General de la Seguridad Social. A partir del 1 de enero de 2012 las trabajadoras del hogar (más de 700.000) verán ampliados sus derechos, aunque no se llegarán a igualar al resto de trabajadores y trabajadoras. El derecho al desempleo sigue pendiente, aunque bien es cierto que se ha creado una comisión específica para negociarlo más adelante, tal vez el próximo año.

En el País Valencià, un grupo de trabajadoras del hogar se reúnen desde hace tiempo en una pequeña sala de la sede de Comisiones Obreras. Allí debaten sobre la actualidad y cómo afecta a su sector, se escuchan y apoyan unas a otras, preparan ponencias, escriben artículos para su boletín trimestral *Trabajadora del Hogar*, actualizan, despejan dudas sobre condiciones laborales y defienden sus derechos. Lo hacen apoyadas por un buen equipo, donde se implican la Federación de Actividades Diversas y las secretarías de la Dona e Inmigración, respectivamente. Forman parte, junto con otras ocho organizaciones, de la Plataforma por la Igualdad de Derechos de las Empleadas de Hogar de Valencia (1).

Inés María Naranjo, ecuatoriana, lleva 10 años viviendo en el Estado español, casi todo el tiempo en el País Valenciano. Trabajó durante 5 años sin papeles cuidando de una señora enferma de alzheimer y de su marido, en Alfara del Patriarca. Justo en el momento en que pudo regularizarse, tras la decisión tomada por el Gobierno de Zapatero, el marido –que la apoyó en todo momento– sufrió un derrame cerebral. Ella cuidó de ambos y consiguió, a pesar de la oposición de la familia, su primera tarjeta de residencia y trabajo. Habla de los

mayores a quienes cuidó como “Mi abuelito”, “mi abuelita”. A casi todas las personas que cuidan de mayores les sucede lo mismo. Son muchas horas las que transcurren cuidando cada día de ellos y los lazos afectivos se generan sin permiso. “Es una cuestión común en sus relatos. Los lazos afectivos las hacen también más vulnerables, bajan la guardia para ser más exigentes con sus derechos. Muchas ni siquiera disfrutaban de su día y medio de descanso semanal”, explica Cándida Barroso, secretaria de la Dona de Comisiones Obreras del País Valencià.

Cuidó de ambos, hasta la muerte del señor en 2009. Antes de fallecer le indica a Inés María Naranjo que se dirija a Comisiones Obreras, que allí sabrán defender sus derechos. “Me asesoró. Me quería mucho. Me afilié a Comisiones Obreras y les conté mi situación. La familia quería despedirme, pero yo seguía cuidando de la abuelita. Y un día recibí la visita de un inspector de trabajo. Pero la familia dijo que simplemente estaba de ‘posanta’ en



ARABELLA LOZADA E INÉS MARÍA NARANJO.

**“Hay una insolidaridad bestial y un atropello de derechos... Más de lo que la mayoría de las personas nos creemos. Es terrible. Por eso es importante que se afilien”.**

aquella casa, que no tenía relación laboral alguna. Así que tuve que buscar testigos, hasta 105, entre ellos el médico y el practicante del pueblo y una sobrina de mi abuelita. En el primer juicio se reconoció que los herederos tenían que cotizar por mí, por todo el tiempo que no lo habían hecho”.

Afirma Cándida Barroso que cada vez están recibiendo más denuncias de este tipo: “Desde inmigración se ha tenido contacto con la Inspección de Trabajo, y se ha llegado a un acuerdo. Antes había muchas dificultades y resistencias. Cuando denuncia alguna trabajadora, siempre va acompañada por alguien del sindicato. Últimamente Inspección de Trabajo está entrando en los domicilios”.

Inés María Naranjo lleva cerca de un año sin trabajo, aunque se da maña y elabora artículos que vende, aquí y allí. Y espera su indemnización, mientras sigue recordando a los mayores de quienes cuidó: “Hay que tener mucha humanidad, mucha caridad para los ancianitos”. Inés María Naranjo sabe,





en que habitualmente tienen lugar los talleres y charlas. Les interesa desde cómo colaborar con el sindicato hasta los cursos de formación para adultos y está dando sus frutos, porque cada día se afilian más mujeres, a pesar de lo difícil que lo tienen, explica Cándida Barroso: *"Algunas también arrastran cargas familiares, aparte de esos trabajos tan esclavizados. Estamos intentando organizar actividades no solo con la perspectiva sindical, sino lúdico-festivo; hicimos un domingo por la mañana la visita guiada al casco histórico..."* ("Impresionante, una preciosidad", apostilla Inés María Naranjo)... *sesiones de cine, de teatro, encuentros gastronómicos*. *"Y también nos estamos formando, aprendiendo informática..."*, añade Arabella Lozada. *"Una se revive"*, explica Inés María Naranjo, *"Ahorita estoy como en un precioso recreo"*.

*"En el trabajo a veces una se agobia, ve mal a los abuelitos, están postrados o se les va su cabecita...Es bueno salir a la calle y relacionarte con nuevas amistades, tener algo más de libertad te hace sentir mejor. Hay más cosas en la vida además del trabajo"*, dice Arabella Lozada, *"Es bueno que las mujeres nos juntemos, aprendamos y colaboremos con el sindicato"*.

Saben que aún les queda mucho por pelear, que son malos los tiempos que se avecinan, pero esperan que se respeten los derechos conseguidos. *"No depende del empleador, depende del Gobierno"*, apostilla Cándida Barroso. Arabella Lozada estima que el pago es poco: *"Es el salario mínimo interprofesional (es decir 748 euros al mes en 12 pagos ó 691 euros al mes, más 2 pagas extras de 15 días más la Seguridad Social)"*.

Actualmente las cosas están tan mal que ni siquiera hay trabajos precarios. Muchas personas mayores se apañan solas, limpian su casa, hacen las compras... o les ayudan los hijos, nos cuentan. Las exiguas pensiones no alcanzan para poder contratar a alguien y si se reciben ayudas por la ley de dependencia, son las personas de la familia en paro quienes cuidan. *"Ahora, con*

*mis papeles, no puedo aceptar tanta humillación, trabajar sin seguridad social y por un salario por debajo del mínimo. No, prefiero regresar a mi país"*, comenta Inés María Naranjo. No mencionan los tiempos de descanso y las vacaciones, tal vez porque nunca las tuvieron: *"Nosotras también nos enfermamos, sentimos los avisos de nuestro cuerpo, hay veces que nos pide descanso"*, explica Arabella Lozada.

A pesar de este desolador panorama, Arabella Lozada espera que los empleadores se vayan concienciando y que las empleadas aprendan a negociar, a hablar sin miedo y que conozcan cuáles son sus derechos. Al menos lo intentan, Cándida Barroso explica que han organizado ya dos charlas orientadas a concienciar a empleadores y empleadoras, porque en ocasiones no hay mala fe por su parte, sino desconocimiento de la situación. Piensan en dirigir esta tarea de sensibilización también a la afiliación de Comisiones Obreras que en algún momento puedan contratar a trabajadoras del hogar.

No es infrecuente que en Comisiones Obreras se encuentren con casos de trabajadoras que han sufrido lesiones y golpes por parte de enfermos de alzheimer o bien toparse con casos de violencia sexual... De algún modo, cuanto más se implican, más trabajo se genera: *"Hay una insolidaridad bestial y un atropello de derechos... Más de lo que la mayoría de las personas nos creemos. Es terrible. Por eso es importante que se afilien. Tenemos el teléfono abierto las 24 horas del día"*, explica Cándida Barroso. Un equipo a quien le toca ir a las casas, hablar con empleadores, negociar con abogados: *"Buscar a quienes puedan testificar a favor de las empleadas (en ambulatorios, panaderías) para aportar pruebas en Inspección de Trabajo"*. Aún así ellas también cuentan experiencias buenas con algunas familias que les han empleado, que no les han cuestionado ni les han humillado por ser inmigrantes, que les han tratado con respeto, que han sido justos en los salarios, en los tiempos de descanso....

Cándida Barroso sabe que a pesar de las deficiencias de la nueva legislación y de la grave situación actual (en la que se ponen en duda hasta la existencia de los convenios), al menos se ha conseguido que todas estas trabajadoras pasen a formar parte del Régimen General de la Seguridad Social. Es el final de un año muy convulso. Y ahora hay que continuar trabajando, exigiendo, por ejemplo,

como saben todas las personas que migran, que habrán de trabajar mucho para prosperar, que casi no contarán con tiempo libre: *"Verá, linda, yo salí de mi país a emigrar, a sufrir y he trabajado con mucha dignidad, he ganado dinero para mi familia. He trabajado como una negra"*.

Arabella Lozada, tiene 57 años y es colombiana. Llegó a nuestro país hace 7 por reagrupación familiar: *"Recién llegué, trabajé de costurera de vestidos de fallera, pero me pagaron muy mal"*. Como muchas de sus paisanas ha trabajado de cuidadora (de pequeños y mayores) y ha limpiado durante horas y horas (en casas, en oficinas, en bares...). Desde hace un año están cotizando por ella en la Seguridad Social y lleva tres afiliada a Comisiones Obreras: *"Antes, cuidaba de una señora mayor, no tenía hijos, sólo sobrinos. No me reconocían pagas extra ni vacaciones, solamente me daban los festivos y en alguna ocasión he sufrido maltrato psicológico, verbal. Cuando reclamé mis derechos, me trataron mal. Yo no estaba pidiendo ni un céntimo que no me correspondiese. Ahora estoy interna en una casa, pero tengo libre todos los días de 16,00 horas a 21,00 horas"*.

Arabella Lozada se decidió un día a pasar por la sede de Comisiones Obreras del País Valencià: *"Estoy aquí para colaborar porque unidas lograremos algo; que nuestros derechos se respeten. Me afilié en la Federación de Actividades Diversas y animo a mis compañeras a que lo hagan. Celebramos talleres, asambleas, nos informamos de la nueva legislación que entrará en vigor el próximo año, se resuelven dudas"*.

Los domingos por la mañana son los días de descanso de la mayoría de quienes trabajan como internas, así que ese es el día

una campaña institucional dirigida a toda la sociedad para que empleadas y empleadores conozcan sus deberes y derechos. Tampoco descartan un servicio de asesoría desde el propio sindicato, de manera que los trámites sean más asequibles para todo el mundo. Aún sabiendo el esfuerzo que muchas personas han de hacer para sindicarse (debido al trabajo precario), Cándida Barroso piensa que hay que apostar por ello: "Puede representar un coste y un sacrificio, pero supone no desconectarse (en actividades, en recursos...). El sindicato necesita de compromiso personal y de compromiso económico para subsistir".

A la entrevista se suma Amparo Madrigal, nicaragüense, que llega con un artículo escrito para consensuarlo con sus compañeras, quieren publicarlo en su próximo boletín: "Las mujeres han de pensar también en sí mismas, no exclusivamente en enviar dinero a sus familias. Hay que tener conciencia de la acción sindical".

Para Cándida Barroso es fundamental que sean las propias trabajadoras del sector quienes se autoorganicen para reivindicar, para negociar, para asegurarse de que la legislación vigente se cumpla. Cuenta que le sorprende el hecho de que las latinoamericanas (bolivianas, paraguayas...) sean mucho más reivindicativas que las autóctonas.

Amparo Madrigal explica que sí hay mujeres sindicadas en sus países de origen o que pertenecían a otras organizaciones sociales y apunta que es complicado conseguir reunirse por los diferentes horarios que tienen las mujeres. Y también porque muchas siguen considerando que limpiar o cuidar de mayores es un trabajo eventual, es gente con cualificación, que continúa buscando otro tipo de trabajos: "Muchas lo dejan cuando consiguen los papeles. Es un empleo que genera estigma: mejor que nadie sepa que trabajé en esto. Creo que como ha sido un trabajo tradicionalmente hecho por las mujeres que no se ha valorado y no se ha pagado, se cree que cualquiera lo puede hacer, se menosprecia. Es una concepción muy profunda que llevará su tiempo cambiar". Amparo Madrigal llevaba tiempo afiliada al sindicato pero hace poco tiempo ha comenzado a asistir con regularidad al grupo de las trabajadoras del hogar.

Piensa, además, que hay otro tema sobre el que gravita este empleo, el de los afectos: "No se le da importancia a los cuidados, se 'desprecia' o se asigna a las mujeres. En la población inmigrante también juega el tema de los afectos (sus familias se encuentran lejos) y resulta que a veces se confunde, porque quienes contratan suelen ser mujeres que necesitan que otras cuiden de los suyos o limpien su hogar y se mezclan supuestos que suelen ser una trampa. Si te dicen 'es que eres como de la familia'.... Puede significar que casi ni vas a cobrar". Y señala el riesgo de trabajar a solas, sin compañía para compartir momentos de descanso o preocupaciones. Con problemas comunes: algunas son acosadas por sus patrones, otras son acusadas de haber robado algo (que



MANIFESTACIÓN DEL 1º DE MAYO DE 2011 EN VALENCIA.

**"Y mujeres que están aquí desempeñando una labor importante y que están enviando dinero a su país para que éste se desarrolle, gracias a sus remesas, no tienen reconocidos sus derechos".**

simplemente está en otro lugar de la casa), hay algunos abusos tremendos.

Y todas repiten que no se valora su trabajo, que ni siquiera lo valoran las familias al otro lado del océano: "Piensan que aquí lo pasamos divinamente", corrobora Amparo Madrigal. "Mi esposo no sabe que ahorita estoy en una situación muy mala, porque hace casi un año que no trabajo. Pero le sigo enviando dinero cada mes. Sobrevivo vendiendo algunas cositas por las playas y he encontrado una habitación económica", cuenta Inés María Naranjo. Asiente Arabella Lozada: "Piensan que una vuelta la esquina y ahí encuentra la bolsa con los euros".

A pesar de las diferentes experiencias de migración (persecución política, por aventura, por cambiar de vida y conocer otros lugares, como huida de situaciones de maltrato en la familia, por motivos económicos...), casi todas piensan en regresar con su gente. Así lo expresa Inés María Naranjo: "Mi familia me reclama allá. El día que me vaya de España me llevaré mis medios con mucha dignidad, con humildad, y me iré besando el suelo. Una viene a sacrificarse pero para llevar frutos". Amparo Madrigal cree que, a pesar de los momentos difíciles, es una experiencia enriquecedora: "Aunque hayas sufrido cuestiones muy duras también supone un gran aprendizaje. A veces decimos: 'Yo ya ni soy de aquí ni soy de allá, como si fuera un drama y no es así. Eres de aquí porque has incorporado cosas nuevas y has disfrutado y encontrado nuevos sabores, nuevos olores, nuevas amistades, nuevos colores; y estás más capacitada porque traes lo de allá, y además te has mezclado. Somos un crisol en este mundo global. Y eso es importantísimo".

Despide Amparo Madrigal la entrevista, detalla que el problema está en las leyes que no reconocen derechos: "Y mujeres que están aquí desempeñando una labor importante y que están enviando dinero a su país para que éste se desarrolle, gracias a sus remesas, no tienen reconocidos sus derechos". **T**

(1) LA PLATAFORMA POR LA IGUALDAD DE DERECHOS DE LAS EMPLÉADAS DE HOGAR DE VALENCIA ESTÁ FORMADA POR: CÁRITAS; CRUZ ROJA ESPAÑOLA; COMISIÓN ESPAÑOLA DE AYUDA AL REFUGIADO; CEIMIGRA; CEPAIM; VALENCIA ACOGE; FEDERACIÓN DE MUJERES PROGRESISTAS; COMISIONS OBRERES DEL PAÍS VALENCIÀ Y LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES DEL PAÍS VALENCIÀ. CUENTAN, ENTRE OTRAS COSAS, CON UN BLOG: [HTTP://EMPLEADASDEHOGARVALENCIA.BLOGSPOT.COM/](http://empleadasdehogarvalencia.blogspot.com/).

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





*Es la hora*  
**defiende lo público**

# informe ¿Qué pasa con lo público?

El diccionario de la Real Academia Española, en su primera acepción, define “recortar” como: **“Cortar o cercenar lo que sobra de algo”**. No sobran recursos en la educación pública ni tampoco en la sanidad. Sin embargo, los recortes planean peligrosamente sobre ambas. Son recortes que influyen en la calidad de empleo de trabajadores y trabajadoras, en las dotaciones económicas y en última instancia en la educación y la salud de la ciudadanía. Esther Muñoz y Teresa Jerez reflexionan sobre su futuro.



# informe

# ¿Qué pasa con la educación?

Esther Muñoz Hernández

En la educación pública de nuestro país, especialmente en algunas comunidades autónomas, se están produciendo, desde hace un tiempo, recortes; recortes que están provocando protestas por parte de los trabajadores y trabajadoras de la enseñanza y de la comunidad educativa.



MARCHA A MADRID EL DÍA 22 DE OCTUBRE DE 2011, FOTOGRAFÍA DE CARLOS GARCÍA.

**CON LA EXCUSA** administraciones educativas han visto la ocasión para avanzar en la destrucción del modelo de enseñanza pública, de calidad e igualitaria, que tantos esfuerzos ha costado construir a lo largo del siglo pasado y están provocando un gran malestar en la comunidad educativa. Las numerosas protestas y movilizaciones de estos últimos meses entre trabajadores y trabajadoras de la enseñanza (en Madrid, Castilla La Mancha, Galicia, Cataluña, Navarra,..), denuncian los recortes en la educación pública, los intentos de reducir la calidad de esa enseñanza; así lo ha entendido la comunidad educativa y está participando, codo con codo, con el profesorado en las protestas contra los recortes educativos y a favor de la escuela pública, que educa a la mayoría del alumnado de este país.

Se recortan las plantillas docentes en todos los niveles educativos, se reducen la orientación educativa y los profesionales dedicados a la atención a la diversidad, se aumentan los ratios de alumnado por aula, se quita el carácter lectivo de la tutoría y atención a las familias, se reducen las optativas a elegir por el alumnado, se suprimen los fondos destinados a planes de mejora, se reducen en los horarios las horas dedicadas a tareas de coordinación didáctica, biblioteca, laboratorios...

En estas condiciones, se impide la atención directa e individualizada del estudiantado, se impide abordar, de manera adecuada su diversidad académica y sociocultural y, por tanto, se impide avanzar hacia el éxito escolar de niños y niñas, de chicos y chicas, especialmente de quienes tienen más dificultades escolares.

Estos recortes van en contra de la calidad de la enseñanza, del camino marcado por las investigaciones académicas, en contra de todas las directrices de organismos internacionales de los que España es miembro, se alejan de los objetivos europeos para el 2020 y frenan la salida de la crisis, al impedir que la educación sea una baza importante para mejorar la situación de partida en el acceso al empleo de la población que tendrá que enfrentarse a los retos del futuro.

En la Comunidad de Madrid, donde los ataques están siendo más brutales, se presentan estas medidas como un simple aumento de horario del profesorado y se hablan de protestas políticas, se niegan, no ya a negociar, a convocar la mesa de negociación. Después de siete días de huelga, y sus correspondientes descuentos económicos, el profesorado mantiene su

compromiso con el mantenimiento del empleo en el sector y contra los recortes decretados, que suponen la pérdida de más de 3.000 puestos de trabajo cubiertos, hasta ahora, por personal interino; la eliminación del carácter docente de las tareas de planificación, organización y supervisión de los procesos de enseñanza-aprendizaje; la desaparición de la función tutorial...

Son intolerables afirmaciones como las realizadas por la presidenta de la Comunidad de Madrid, Esperanza Aguirre, diciendo que: "20 horas son, en general, menos que lo que trabajan el resto de los madrileños", insinuando que el profesorado sólo trabaja ese tiempo, a pesar de conocer - fue ministra de educación entre 1996 y 1999- que la mayoría de las personas docentes invierten en su trabajo muchas más de las 37,5 horas semanales que marca su jornada laboral. Si se añaden otras declaraciones como: "Si la educación es obligatoria y gratuita en una fase, a lo mejor no tiene que serlo en las demás" o "El resto de etapas, que en los tiempos de bonanza se han podido subvencionar fuertemente, habrá a lo mejor que plantearse reflexionar de dónde se puede ahorrar" podemos adivinar que un ataque de este calibre al modelo de escuela

CONCENTRACIÓN ANTE LA CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN DE LA COMUNIDAD DE MADRID EL DÍA 20 DE OCTUBRE 2011, FOTOGRAFÍA DE CARLOS GARCÍA.





pública intenta acabar con las posibilidades de acceso a una educación de calidad, y en igualdad de condiciones, de la clase trabajadora.

En la Formación Profesional, que, según las perspectivas actuales tendrá un déficit de 200.000 personas tituladas al final de esta década (especialmente en titulaciones de Educación Infantil, Atención Sociosanitaria, Transportes y Distribución, Agricultura Ecológica o Energías Renovables...), se deja, curso tras curso, a miles de personas, demandantes de una plaza pública, en la calle; a pesar de lo cual las administraciones educativas siguen sin aumentar la oferta pública.

La situación en la Universidad no es mucho mejor. La rebaja en la financiación de las universidades públicas, apenas llega a cubrir los gastos corrientes, y no permite dotar de garantías al proceso de construcción del Espacio Europeo de Educación Superior en el que está inmerso nuestro país. La calidad universitaria con la que se ha contado hasta ahora, no se puede garantizar con esta falta de recursos

Los presupuestos que los Gobiernos autonómicos están elaborando para el próximo año deberían aumentar la financiación en educación, ya se han perdido 2.300 millones de inversión y el país se aleja cada vez más de los niveles de inversión europeos, para garantizar en los próximos años contar con profesionales suficientes, ratios adecuadas

y medios suficientes para llevar a cabo las mejoras educativas imprescindibles.

Si se analiza la situación educativa desde una perspectiva de género, se aprecia que los avances legislativos en igualdad han sido insuficientes, pero, además, no se han dado los pasos necesarios para hacer cumplir esa legislación. Aún sabiendo que niñas y niños parten de situaciones de socialización diferentes que influirán en su elección profesional y vital, que la escuela debería constituir un espacio de cambio y progreso social en cuanto el aprendizaje de nuevas actitudes de ciudadanía, convivencia e igualdad, y que la coeducación sería el camino para conseguirlo, la legislación educativa sólo se ha atrevido a legislar: *"Que los centros que desarrollen el principio de coeducación en todas las etapas educativas serán objeto de atención preferente y prioritaria"*.

El espacio dedicado a la educación para la igualdad entre hombres y mujeres, que ya se planteó en la Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género de 2004, ha quedado muy reducido en los reales decretos que desarrollan la LOE y el Ministerio de Educación y Comunidades Autónomas no han desarrollado las

medidas educativas de igualdad, ni siquiera las aprobadas legislativamente hace ya más de siete años, con la unanimidad de todos los grupos parlamentarios.

La formación en materia de igualdad, prevención de la violencia de género y educación emocional ha de estar presente en la formación inicial y permanente del profesorado y habrá que revisar los currículos y materiales didácticos, como marca la ley. La coeducación ha de ser una obligación para todos los centros sostenidos con fondos públicos y los claustros necesitan profesorado, con disponibilidad horaria, para impulsar en los centros medidas educativas que fomenten la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres.

Comisiones Obreras reivindica que en las universidades se incluyan estudios feministas, se asegure la transversalidad de la perspectiva de género en todas las disciplinas académicas y se potencien instrumentos que favorezcan que las mujeres desarrollen su carrera profesional en las universidades y centros de investigación.

Las protestas de la marea verde -como se ha dado en llamar a las movilizaciones educativas, por llevar mayoritariamente la camiseta verde con el lema *Educación pública: de tod@s, para tod@s* (1)- no van a cesar mientras no se dé una solución justa y adecuada a las reivindicaciones en defensa de la enseñanza pública y del empleo. El futuro del país está en juego y si la inversión en educación, para ponernos a la altura de Europa y compensar el déficit que arrastramos desde hace más de 75 años, no se garantiza estaremos impidiendo la recuperación económica y la mejora del bienestar social. La salida de la crisis sólo será posible si la igualdad y la corresponsabilidad de hombres y mujeres se convierten en prioridad y la educación debería ser clave para conseguirlo. Luchar todos y todas juntos parece la única manera de conseguirlo. **T**

(1) EN APOYO DE LA PROFESORA QUE POR LLEVAR ESA CAMISETA HA SIDO SANCIONADA EN JUNIO DE 2011 POR LOS INSPECTORES DE LA CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN DE LA COMUNIDAD DE MADRID

**Esther Muñoz** (emunoz@fe.ccoo.es) es secretaria de la Mujer de la Federación Estatal de Enseñanza de Comisiones Obreras.





# informe

# ¿Qué pasa con la sanidad pública?

Teresa Jerez Salcedo

El sistema sanitario público, gravemente amenazado, es en la actualidad el mejor ejemplo de solidaridad intra e intergeneracional, con sus déficits y por tanto mejorable, sobre todo en su gestión. ¿Por qué se recorta en sanidad?

**SE SUELE DECIR** que “no se aprecia lo que no se conoce”. Creo, sin embargo, que hay que poner en valor el actual sistema sanitario público. Este sistema proporciona atención, cuidados, diagnósticos y tratamientos; desde una vacuna a la más sofisticada de las tecnologías; desde el centro de salud al Hospital; desde los problemas crónicos a la patología más urgente; desde la infancia a la vejez, todo ello sin pedir cuentas a nadie sobre quién es y de dónde viene. Este sistema, al que se suele criticar por sus esperas, espacios o vivencias -casi siempre en relación con lo duro de la aceptación de los ciclos vitales- es, según las encuestas, el que la sociedad quiere.

Las personas que tienen edad para recordar lo quizás lo han olvidado y las más jóvenes no lo han vivido, pero hubo un tiempo en el cual la asistencia sanitaria era un bien con un limitado catálogo de prestaciones, donde convivían sistemas de seguro privado, especialmente para las personas del régimen autónomo, estudiantes e inmigrantes, con una Seguridad Social que estaba más cerca del concepto de “beneficencia” que de “derecho”.

El primer pilar para la instauración del actual sistema sanitario se puso en la Constitución de 78 (tan comentada y reformada en los últimos tiempos) con el reconocimiento en el artículo 43 y en el artículo 49 del: “Derecho de todos los ciudadanos a la protección de la salud”.

Es posteriormente con una reforma ya iniciada en la Atención Primaria desde los principios de equidad, accesibilidad e integralidad de la prestación sanitaria, como se llegó a la Ley General de Sanidad de 1986, donde se especifica: “La asistencia sanitaria pública se extenderá a toda la población española. El acceso y las prestaciones sanitarias se realizarán en condiciones de igualdad efectiva... La política de salud estará orientada a la superación de los desequilibrios territoriales y sociales... Los poderes públicos orientarán sus políticas de gasto sanitario en orden a corregir desigualdades sanitarias y garantizar la igualdad de acceso a los Servicios Sanitarios Públicos en todo el territorio español...” Desde entonces ha crecido, en buen estado de salud, un sistema sanitario que, aunque con muchos déficits, ha supuesto uno de los mejores sistemas de salud de los Estados conocidos.

Recientemente, en septiembre de 2011, se ha aprobado la Ley de Salud Pública donde se reconoce el derecho a la asistencia sanitaria pública de toda la ciudadanía mediante la universalización del Sistema Nacional de Salud. La Exposición de motivos de dicha ley no tiene desperdicio. Por poner un ejemplo: “Los servicios sanitarios resultan imprescindibles para dar respuesta a los problemas de salud de la colectividad, pues consiguen atenuar los perjuicios de las enfermedades y permiten que se pueda recobrar la salud perdida y mejorar la calidad de vida de las personas enfermas... Los servicios sanitarios y sociales sólo serán sostenibles si aseguramos para nuestra población los mejores niveles de salud y autonomía posibles en todos los tramos de la vida y con la garantía de la máxima igualdad... La equidad es al fin y al cabo consustancial a la salud y sólo las sociedades que procuran la igualdad consiguen buenos resultados en salud”.



SORRY, COULDN'T DRAW LEFT EYE (2003), DE YOSHITOMO NARA.





Siguiendo con los avances normativos y, como desarrollo de la ley de igualdad, se habla de que el género se configura como un determinante de la salud. Así se especifica en algunos estudios de impacto de género de los presupuestos de algunas Comunidades Autónomas: "Se establece como imprescindible incorporarlo en la atención, en la organización de los servicios sanitarios o en el ámbito de la investigación".

Por tanto, podría pensarse que el marco jurídico está bien, que nada corre peligro, que las leyes amparan a la ciudadanía y que se camina correctamente para preservar este bien tan preciado que es la salud. Pero la realidad es un escenario bien distinto.

En la vorágine de los recortes para disminuir el déficit público se cierran plantas en los hospitales públicos, se eliminan puntos de urgencias, se recorta en personal, se disminuye la cartera de servicios y se disparan las listas de espera ¿por qué se recorta el Estado de Bienestar? ¿por qué se recorta en sanidad?

No es objeto de este artículo dar respuesta a estas preguntas, sino señalar, poner en relieve, algunas claves. El actual sistema sanitario es un Sistema Nacional de Salud, que se sustenta en una financiación a través de los impuestos (esos que algunos quieren rebajar), y se regula por los Gobiernos. Es una forma de gestionar absolutamente contrapuesta al sistema liberal (como el americano), el cual se financia a través del pago por acto y se regula por los proveedores. Entre estos dos sistemas se encuentran aquellos con seguros (en la mayoría de los países europeos) que se financian con primas según riesgo y se regulan por compañías. Estos dos sistemas (liberal y de seguros) se encuentran al arbitrio de los mercados financieros.

En un mundo globalizado, donde ya todo se rige por los mercados, ¿puede sobrevivir un Sistema Nacional de Salud? La cuestión no sería tanto si puede o no sobrevivir, más bien si le van a dejar hacerlo.

Actualmente es alta la presión para pasar a un sistema liberal, o al menos de seguros, dónde las grandes empresas farmacéuticas y las compañías aseguradoras en manos de la banca, puedan sacar rentabilidad al "negocio de la salud". Así ya no primarán los principios de equidad, accesibilidad, universalidad... sino que primará la rentabilidad y el negocio.

El debate no es baladí y se está obviando; así la ciudadanía permanece dividida y sin poner freno a estos movimientos. Se dice que se ha despilfarrado y que el sistema tiene que ser rentable; es entonces cuando habrá que releer las leyes dónde dicen que: "Los poderes públicos han de asegurar y mejorar la salud de la población, la actual y la futura, entendiendo la inversión en salud como una contribución decisiva al bienestar social, tanto por el efecto neto de la ganancia en salud como por la contribución a la sostenibilidad de los servicios sanitarios y sociales".

## ¿Y qué repercusión tiene esto en el marco laboral?

El número de personas que trabajan directamente en la sanidad es muy elevado, siendo en algunas provincias la empresa que más trabajadores y trabajadoras tiene en plantilla. Además, el sistema sanitario público es un sector altamente feminizado. Por dar algunas cifras, según lo publicado recientemente por la Consejería de Salud de Andalucía (y estos datos difieren poco del resto de Comunidades): el 64,6% de sus profesionales son mujeres. En algunas

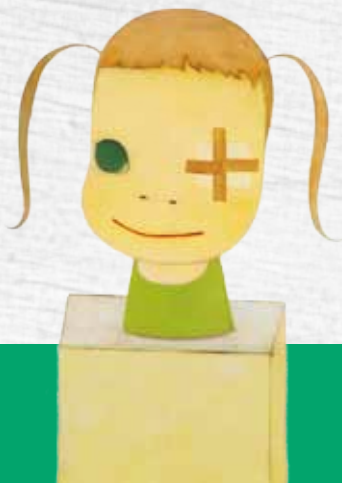
categorías, como enfermería, el porcentaje es más elevado, siendo en el caso de las auxiliares en torno al 90%. En el personal facultativo, hasta ahora mayoritariamente masculino, se está invirtiendo la tendencia, con un mayor número de mujeres que acceden al ejercicio de la profesión.

Esto contrasta con las personas que ostentan cargos de dirección dónde, al igual que en otros sectores, son mayoritariamente ocupados por hombres. La desigualdad se repite en las retribuciones económicas; así la brecha salarial entre hombres y mujeres es más elevada en el grupo A, al tener más complementos variables: guardias, Complemento al Rendimiento Profesional (CRP), carrera profesional...

Si en el sistema sanitario público actual, con una legislación casi modélica, no se han desarrollado (ni siquiera empezado a negociar) planes de igualdad y existen factores que causan desigualdad salarial y de ascenso, con un porcentaje de contratación eventual muy elevado y los sistemas de acceso a la oferta de empleo público congelados en la mayoría de las Comunidades, se vislumbra un horizonte aún peor en un futuro sanitario semiprivatizado dónde primará la rentabilidad cortoplacista, con métodos de acceso clientelistas, y una organización del trabajo que dificultará aún más la conciliación de la vida laboral y familiar.

El sistema sanitario público, gravemente amenazado, es en la actualidad el mejor ejemplo de solidaridad intra e intergeneracional, con sus déficits y por tanto mejorable, sobre todo en su gestión. Utilizando un símil profesional y ya que no se ha podido prevenir esta situación, habrá que diagnosticar y tratar a tiempo, resolviendo los retos que plantea el futuro sin renunciar a ninguna de las conquistas del pasado. **T**

**Teresa Jerez** (terejerez-gr@sanidad.ccoo.es) es secretaria de la Mujer de la Federación Estatal de Sanidad y Servicios Sociosanitarios de Comisiones Obreras.



# publicaciones y libros

## Tabanque

Mayka Muñoz Ruiz

**Tabanque, nº 23 (2010)**, revista pedagógica de la Escuela Universitaria de Educación de Palencia. Monográfico: **Prevenir la violencia de género desde las aulas**, coord.: Eva Antón Fernández. Edita: Universidad de Valladolid.

**LA VIOLENCIA DE** es una realidad insoslayable, pero no es natural, no está en los genes. Como se afirma en este texto, la violencia de género es una manifestación de las relaciones

de poder históricamente desiguales entre mujeres y varones. Y puesto que es un hecho cultural, se puede modificar. Para ello el monográfico de la revista *Tabanque* trata de dotar a la comunidad educativa de instrumentos para frenar las ideas y las conductas que pueden llevar a la violencia de género, o a disculparla. Para lograrlo se ofrecen distintas herramientas, desde información sobre el marco legislativo a prácticas educativas concretas, o una bibliografía especializada. Algunos de los temas tratados son especialmente reseñables, como la necesidad de modificar el ideal del amor romántico en las chicas, o la importancia de educar en las relaciones afectivas y la empatía a varones y mujeres. Tradicionalmente se ha educado a los varones en la insensibilidad emocional, en el modelo de hombre que no llora. Mientras que a las mujeres se las ha educado incidiendo en su debilidad, lo que tiene



también sus consecuencias en los procesos de victimización. Estos modelos no son válidos, son perniciosos para mujeres y varones. En esta revista encontramos instrumentos para educar de otra manera a las futuras generaciones. **T**

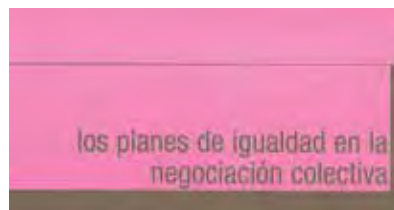
**Mayka Muñoz** (mmunoz@1mayo.ccoo.es) es historiadora y trabaja en la Fundación 1º de Mayo de Comisiones Obreras.

## Manual por la Igualdad

Raquel Gómez Merayo

*Los planes de igualdad en la negociación colectiva*, de Raquel Gómez y Remedios Menéndez. Fundación Formación y Empleo Miguel Escalera (FOREM), 2011.

**UNO DE LOS ÁMBITOS** de actuación de la *ley de igualdad* es el de las relaciones laborales, al ser el trabajo uno de los espacios más relevantes de socialización y de realización de las personas; pero este espacio es,



precisamente, donde la desigualdad se revela con mayor crudeza.

Ante esta situación, se percibe la necesidad de elaborar el manual *Los planes de igualdad en la negociación colectiva*. El objetivo es fomentar la igualdad en el ámbito laboral, mediante la negociación tanto de convenios colectivos como de planes que acorten dicha desigualdad. Además sirve de soporte para cursos de formación en esta materia.

El manual se estructura en tres capítulos interrelacionados entre sí. En el primero se realiza un análisis en profundidad de los contenidos de la ley en materia laboral; el segundo versa sobre el acercamiento al marco legal de referencia en relación con cuestiones como las acciones positivas, las medidas convencionales, etc... El último apartado está destinado en su totalidad a los contenidos de los planes y pretende servir de herramienta útil para entender y saber cómo elaborar un plan de igualdad: diagnóstico, implantación, seguimiento y evaluación. El manual comprende ejemplos de planes, fruto de la negociación y el acuerdo entre la Representación Legal de los Trabajadores (RLT) y la dirección de la empresa. **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.

## Negociar la igualdad

Juana Aguado Pérez

**Guía para la negociación de planes de igualdad**, edita la Federación Estatal de Industria de CCOO. Madrid, 2010. Más información en el área Mujeres de: <http://www.industria.ccoo.es>.

**LA LEY** Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres establece el fundamento jurídico para intentar eliminar la diferencia entre igualdad legal e igualdad real, y para garantizar el principio de

igualdad de trato y no discriminación en el acceso al empleo y a las condiciones laborales. Entre otras medidas, recoge la obligatoriedad de negociar planes de igualdad en determinados supuestos. Tras la aprobación y publicación de la ley, recae sobre la negociación colectiva una mayor responsabilidad, por tanto es necesario formar en materia de igualdad a delegadas y delegados sindicales; personas con un gran bagaje en la negociación de sus convenios colectivos pero que, en ocasiones, pueden desconocer cómo negociar un plan de igualdad o medidas que favorezcan la igualdad entre géneros.

La Federación de Industria ha editado unos 20.000 ejemplares en formato CD, de esta guía, que pretende servir de herramienta a la representación sindical para que, en su labor diaria, pueda aplicar la perspectiva de género e intentar corregir las desigualdades. Qué es un plan de igualdad, dónde y cómo se negocia, sus fases, derechos de la representación

legal de trabajadores y de trabajadoras, consecuencias de su no elaboración y cumplimiento, ejemplos de buenas prácticas, criterios de negociación, etc. así como una serie de bibliografía, legislación y formularios al respecto, es lo que se puede encontrar en esta guía. **T**

**Juana Aguado** (jaguado@industria.ccoo.es) es secretaria de la Mujer de la Federación de Industria de CCOO.





# ciberfeministas

## Tiempo y espacio para la memoria

Goyi Cebrián Espejo

Recuperar la memoria histórica de unas mujeres que simbolizan el trabajo femenino, la emancipación y la lucha: las trabajadoras de la Tabacalera de Tarragona, éste es el objetivo del espacio web: <http://www.donestabacalera.net>.

**LA ANTIGUA TABACALERA** de Tarragona, que cerró definitivamente en 2007, estuvo en activo desde los años veinte del siglo pasado; en su momento de mayor actividad llegó a emplear a 800 personas. El proyecto [www.donestabacalera.net](http://www.donestabacalera.net) rescata parte de su historia. Como advierte su directora, María Jesús Pinto: "Su importancia radica en que se convierta en un archivo vivo sobre las trabajadoras de la era industrial, con las cigarreras como símbolo".

A través de distintas fuentes documentales (entrevistas, fotografías, montajes audiovisuales, noticias, biografías, libros), el espacio web trata de recuperar una parte importante del protagonismo de las trabajadoras en la fábrica de tabacos de Tarragona; orgullosas de su oficio, solidarias y defensoras de los derechos; que con su trabajo y reivindicaciones ayudaron a transformar la industria tabaquera.

Mediante un sencillo diseño, [www.donestabacalera.net](http://www.donestabacalera.net) nos acerca a los testimonios de mujeres de diferentes generaciones que hablan de sus experiencias: los pequeños triunfos y los avances cotidianos; de la dificultad para cuidar de la familia y trabajar; de la desigualdad y segregación que existía entre hombres y mujeres; así como de las dificultades a las que tuvieron que enfrentarse para poder participar política y sindicalmente dentro y fuera de la fábrica de tabacos. "Trabajar en Tabacalera —explica Dolores Reyes— me abrió las puertas de la libertad. Allí vi cómo era el mundo, las necesidades sociales y políticas; conocí lo que era la comprensión, la amistad, la solidaridad. fueron mis primeras lecciones y me dije

FÁBRICA DE TABACO. TALLER DE DESVENADO MANUAL DE LA HOJA. COLECCIÓN ALTADIS. CÁDIZ, HACIA 1930.



**"Orgullosas de su oficio, solidarias y defensoras de los derechos; que con su trabajo y reivindicaciones ayudaron a transformar la industria tabaquera".**

*hay que moverse, porque no podemos vivir de esta manera".*

Como reconocen Claustre Fortuny, Conchi Bayarri o las hermanas Concepción y Teresa Civi, dos mujeres modernas para su época: "La independencia económica y familiar que nos dio a las mujeres el salario de Tabacalera fue muy importante, especialmente para no tener que casarnos con cualquiera, como hacían muchas mujeres porque no tenían otra alternativa"; además,

explican, existía una ley franquista que obligaba a las mujeres a dejar el trabajo al casarse y el Reglamento de Tabacalera lo tenía incorporado.

Historias personales que nos sumergen en las diferentes épocas históricas de la fábrica (la posguerra, la represión franquista y la transición política, o la reestructuración y cierre de la fábrica). "Unos años duros de infancia y juventud —cuenta Natalia Andrés Corbellá—, pues la mayoría entramos en la fábrica con 16-18 años en unas

duras condiciones laborales que no tenían nada que ver con las actuales: el frío, polvo, los vapores que quemaban, los turnos y sobre todo el trabajo con el tabaco para el Habanos, donde algunas trabajadoras se desmayan. Además, el régimen laboral era dictatorial. Todos los días el director se daba una vuelta por los talleres, y nos obligaban a ponernos de pie y si no lo hacíamos nos enviaban al desvenat o nos quita-

ban salario y tabaco" (1).

Una situación que cambia gracias a las acciones que protagonizaron las trabajadoras en contra de las primas, la reestructuración y las categorías que se querían imponer, por el reingreso de las mujeres en excedencia o durante el cierre de la fábrica: Anna Guasch, Loli Pedrosa, Dolores Reyes, María de la Cabeza Serrano, María Teresa Calbet Maite, Claustre Fortuny, Marisa García, Ana María Hidalgo, etc. Todas ellas comprometidas con el movimiento feminista y con la actividad sindical. **T**

(1) EL DESVENAT ERA TAMBIÉN UNA ZONA DE CASTIGO DONDE BAJABAN A LAS MUJERES COMO REPRESALIA POR SU ACTIVIDAD SINDICAL.

**Goyi Cebrián** ([gcebrian@ccoo.es](mailto:gcebrian@ccoo.es)) es periodista y trabaja en la Secretaría Confederal de Comunicación de Comisiones Obreras.



**Búscanos en Facebook** RevTrabajadora Comisiones Obreras  
**o síguenos en Twitter** RevTrabajadora **y en Youtube** RevTrabajadora

## Más razones para luchar

Javier Pueyo Martínez

### EL PARO JUVENIL

en España sigue aumentando y continúa distanciándose del desempleo en otros países europeos. Entre menores de 30 años, hay un 35% de personas que quiere trabajar y no puede. Si se habla de las más jóvenes (entre 16 y 19 años) el dato resulta escalofriante: 6 de cada 10 buscan empleo sin éxito. En sólo un año, según la última Encuesta de Población Activa (EPA), casi 300.000 jóvenes se han rendido y han dejado de patearse las calles currículum en mano para regresar a los estudios o desarrollar otras actividades no laborales.

Pero ojalá este drama, siendo tan grave, tuviese visos de mejorar por la acción del Gobierno central y de las distintas administraciones autonómicas y locales. La reforma laboral impuesta en 2010 por Rodríguez Zapatero, que se vendió precisamente como solución al paro, ha tenido dos efectos fundamentales: ha despojado de derechos a quienes aún conservan el empleo o aspiran a conseguir uno; y, facilitando el despido, ha posibilitado la sangría de puestos de trabajo.

Sin embargo, la evidencia del fracaso de unas políticas equivocadas e incapaces de generar empleo no disuadieron al Gobierno anterior de seguir practicándolas en 2011 con dos

novedades notables: suspensión de la limitación en el encadenamiento de contratos temporales (lo que echa por tierra en la práctica el principio consistente en que la temporalidad debe tener una causa concreta); y ampliación a la edad de 30 años para firmar contratos de aprendizaje, cuando un año antes el límite se encontraba en los 21.

No se puede acusar a los artífices de la reforma de no respetar su propia lógica: si en 2010 el abaratamiento del despido tendría necesariamente que frenar la destrucción de puestos de trabajo, suspender en 2011 el límite al encadenamiento de contratos

temporales debería acabar con la temporalidad injustificada. Tal criterio permitiría sostener asimismo que tener aprendices de hasta 33 años mejorará la calidad del empleo juvenil.

La realidad, no obstante, es tozuda. Las medidas encaminadas a facilitar el despido, como primera opción en caso de dificultad, crean paro y aquellas basadas en fomentar los contratos temporales disparan la tasa de temporalidad, que según la última EPA ha vuelto a superar el 50% entre la juventud.



Los más recientes cambios legislativos, desde la contestada reforma laboral de 2010 hasta las medidas impuestas a finales de verano de 2011, sólo han servido para reforzar una realidad profundamente injusta que se debe combatir: la creciente precariedad de la juventud.

**“Hay, pues, razones para la indignación, pero no puede haberlas en ningún caso para el desánimo y la inacción. Por ese motivo, Jóvenes CCOO puso en marcha en septiembre la campaña: *La resignación no es una opción: lucha.*”**

Javier Pueyo (jpueyo@ccoo.es) es adjunto a la Secretaría Confederal de Juventud de Comisiones Obreras.



Todos estos elementos dibujan un escenario de precariedad verdaderamente alarmante. Porque al hablar de ella no sólo nos referimos a las condiciones laborales de quienes tienen un trabajo temporal, mal pagado o que no reconoce la formación adquirida, sino al conjunto de factores sociales que determinan que varias generaciones abandonen la juventud condicionadas por el paro o por la dependencia familiar; en el mejor de los casos, ancladas en la incertidumbre de ignorar qué pasará mañana e incapaces, por tanto, de realizar planes de vida más allá de la próxima beca o del último despido *low-cost* que no entiende de hipotecas ni de alquileres ni de hijos.

## ¿Resignación o lucha?

Hay, pues, razones para la indignación, pero no puede haberlas en ningún caso para el desánimo y la inacción. Por ese motivo, Jóvenes CCOO puso en marcha en septiembre la campaña: *La resignación no es una opción: ¡lucha!*

¿Qué pretende dicha campaña? En primer lugar, trasladar de forma meridiana clara a la juventud que no está condenada a resignarse ante las imposiciones de Gobiernos y mercados. Que los derechos que hoy se pierden fueron, en su momento, ganados con lucha, con movilización, a través de la unión de quienes son mayoría en la sociedad: estudiantes y gente trabajadora que, con empleo o sin él, vive y vivirá de su trabajo y no acepta la precariedad social y laboral que se les da.

Lo que no se defiende se pierde y lo que no se lucha no se conquista. Por ello, habrá que seguir cerca de la gente en las aulas de institutos, universidades o centros de formación; en la calle; y en los centros de trabajo... e informar, concienciar y movilizar. Organizarse y reivindicar derechos; y pasar de las protestas más o menos espontáneas, más o menos desarticuladas, a la acción social organizada.

Hoy existen más razones que nunca para luchar. Porque el presente y el futuro de muchas personas está en juego, y hay alternativas, propuestas y exigencias que hacer para que la gente joven deje de ser una generación perdida y sin derechos.

Hay que exigir: contratos formales, frente a las becas fraudulentas, el empleo en negro y la situación de las personas que figuran como autónomas sin serlo; salarios decentes y el fin de las dobles escalas salariales; la contratación estable frente al encadenamiento ilimitado de contratos temporales injustificados, favorecido por el anterior Gobierno; más y mejor formación y orientación en los Servicios Públicos de Empleo, que además deben reforzarse frente a las agencias privadas de colocación y a las Empresas de Trabajo Temporal (ETT); y finalmente, la retirada de la reforma laboral de 2010 y las reformas del verano de 2011, que han precarizado aún más -si cabe- la realidad social y laboral.

Comisiones Obreras ha de tener la capacidad de: movilizar; de hacer llegar a la sociedad sus propuestas a través de los materiales editados o de la información publicada en la *web* ([www.jovenescchoo.es](http://www.jovenescchoo.es)); de explicar que la indignación es necesaria pero insuficiente y que la inacción sencillamente no tiene cabida; de invitar a la ciudadanía a sumarse a la pelea de quienes rechazan que la juventud pase de ser una condición biológica temporal a un estado sociolaboral de precariedad permanente que acompañe hasta la jubilación. Comisiones Obreras pide, a quienes les rodean, que se sumen a la lucha de quienes no se resignan. ■

MADRID, HUELGA GENERAL DEL 29 DE SEPTIEMBRE DE 2010, FOTOGRAFÍA DE JULIÁN REBOLLO.



# en un mundo

## Algo más que un eslogan

Raquel Gómez Merayo

**LA CONFERENCIA** La igualdad entre mujeres y hombres, que tuvo lugar en Bruselas en septiembre, reunió a más de 400 representantes de instituciones europeas, organizaciones internacionales, empresariales, sociales y de la sociedad civil, convirtiéndose en una oportunidad de tener debates importantes alrededor de las prioridades claves de la *Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres (2010-2015)*, adoptada el 21 de septiembre de 2010 por la Comisión Europea.

La conferencia exploró en las causas y las consecuencias del lento progreso de avance de la igualdad de género, además de identificar las ideas y las iniciativas que podrían dar nuevos impulsos para alcanzarla. Los ejes de trabajo fueron: independencia económica equitativa; igual salario por trabajo de igual valor; conciliación de la vida privada y laboral; igualdad en la toma de decisiones; dignidad, integridad y violencia sexista y promoción de la igualdad de género en el exterior.

**EL PASADO MES** de octubre, en el marco del Día Internacional por el Trabajo Decente, se realizaron, en México DF el seminario *Retos y propuestas sindicales para el trabajo digno* y una reunión de integrantes de la campaña *Trabajo digno, derecho de las mujeres*. Esta última contó con la participación de Carmen Bravo Sueskun, secretaria confederal de la Mujer de Comisiones Obreras. Ambos eventos constituyeron un espacio que permitió el intercambio de experiencias, reflexiones y propuestas.

En su intervención, Carmen Bravo Sueskun reflexionó sobre el proceso de lucha y empoderamiento de las trabajadoras españolas en las últimas décadas

las trabajadoras españolas alcanzar la paridad en todos los niveles de representación sindical, garantizando con ello que las demandas de las trabajadoras sean consideradas en los procesos de negociación colectiva lo cual ha incidido en la disminución de las brechas de desigualdad salarial y ocupacional.

Por su parte, integrantes de *Trabajo digno, derecho de las mujeres*, hablaron sobre la situación laboral que enfrentan las trabajadoras en México, caracterizada fundamentalmente por la

## Tejiendo

Norma Malagon Serrano

y que constituyen un grave obstáculo para el avance de las mujeres y la participación en espacios de representación.

El avance en materia de igualdad laboral, en México, no ha sido un proceso fácil. Aún cuando ha habido progresos y propuestas para incorporar la transversalidad de géne-

**“Son muchos los desafíos hacia el logro de condiciones de trabajo digno o trabajo decente. Construir alianzas entre trabajadoras es una gran estrategia de lucha”.**

y el camino que han andado para avanzar en materia de igualdad de derechos y oportunidades en el mundo laboral. E insistió en la transversalidad de género como una estrategia fundamental para afrontar las desigualdades en el ámbito laboral y aproximarse a la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en la sociedad. La incorporación de la transversalidad de género ha permitido a

inestabilidad laboral, los bajos salarios y la disminución en materia de derechos principalmente el de la seguridad social, así como de la sobrerrepresentación femenina en la economía informal. Reflexionaron también sobre los estereotipos de género que persisten en las estructuras sindicales

ro en el marco de la ley laboral, aún quedan grandes retos: incorporar la transversalidad de género al interior de las políticas sindicales y frenar la creciente precarización de las condiciones de trabajo de las mujeres.



# globalizado

La igualdad de género es un valor fundamental de la Unión Europea, estando presente en el tratado fundacional de 1957. Las desigualdades entre mujeres y hombres constituyen una violación de los derechos fundamentales, además de suponer una pesada carga económica y un desaprovechamiento de talentos. Los roles atribuidos al género tienen, todavía, un peso específico sobre las decisiones individuales relativas a la formación, la carrera profesional, el tiempo de trabajo y la vida privada.

Acoger a más mujeres en el mercado de trabajo permite contrarrestar los efectos del descenso de la población en edad de trabajar, de aliviar la carga sobre las finanzas públicas y los sistemas de protección social además de aumentar la base de los recursos humanos y la competitividad. El uso de

los permisos (parentales y maternales) en el mercado laboral es diferente para las mujeres y los hombres en la Unión Europea, debido a que éstas continúan asumiendo una parte desproporcionada de cuidados a terceras personas en el ámbito familiar. Esta dificultad para conciliar la vida profesional y la privada

**“Más mujeres en el mercado de trabajo permite aliviar la carga sobre las finanzas públicas y los sistemas de protección social además de aumentar la base de los recursos humanos y la competitividad.”**

de las trabajadoras tiene un efecto negativo sobre su permanencia en el mercado laboral así como sobre el tipo de contratos (tiempo parcial, contratos atípicos...).

Como experiencia paradigmática hay que señalar el caso de Noruega. En los consejos de administración de las empresas se ha pasado del

6% de mujeres en 2002 al 40% en la actualidad. Ellas han demostrado el mismo nivel de compromiso y nivel de cualificación que sus compañeros y un nivel de educación más elevado. Esto no hubiese sido posible si no se hubiese desarrollado determinadas políticas de igualdad, como, por ejemplo, las cuotas, de forma que hoy no se entiende una empresa noruega en que no haya una representación 40-60. Otras medidas adoptadas fueron el Registro Nacional de Empresas y la obligación de representación de ambos sexos en todos los organismos políticos (que en 1993 se introdujo en la ley de municipios) y la contratación mediante redes profesionales. En Noruega está presente la idea de que una economía moderna y competitiva necesita

lo mejor de toda la sociedad, por eso no se puede correr el riesgo de desperdiciar talento. El dinero que se invierte en la educación de niñas y niños es elevado, y por eso se hace necesario un buen retorno de inversión.

A esto se une una cuestión demográfica, el peligro del descenso de la natalidad. Para evitarlo es necesario contar con medidas sociales para conciliar la vida familiar y laboral; ningún adulto debe verse obligado a elegir entre carrera y familia. En Noruega, la igualdad es algo más que un eslogan. **T**

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



HACIA UN NUEVO AMANECER (2000), DE BEATRIZ AURORA.

En *Trabajo digno, derecho de las mujeres* se dan cita trabajadoras de distintos sectores laborales (sindicalistas, del hogar, de la maquila, defensoras de derechos humanos) que se proponen promover el reconocimiento y valorización del trabajo femenino y su contribución al desarrollo de la sociedad, identificando las desigualdades, la discriminación y la exclusión como las principales causas de la inequidad social en el reparto de la riqueza y por consiguiente como una de las principales causas del empobrecimiento de las mexicanas.

La campaña se ha constituido en un espacio para la reflexión, el empoderamiento, la elaboración

de propuestas y sobre todo para la articulación de una red amplia de trabajadoras de distintos sectores laborales. Las acciones propuestas por la OIT, en su programa de trabajo decente, constituyen ejes fundamentales para abatir las brechas existentes en materia de derechos, salarios, protección social y diálogo social.

Son muchos los desafíos hacia el logro de condiciones de trabajo digno o trabajo decente. No es un camino fácil de recorrer, pero construir alianzas entre trabajadoras es una gran estrategia de lucha. En ese sentido, desde México, agradecemos la participación de Carmen Bravo Sueskun y pienso, como ella, que no es posible hablar de justicia social sin la participación femenina y sin que existan empleos productivos y de calidad para todos y todas. **T**

**Norma Malagon** (malagonnorma@yahoo.com.mx) es integrante de la Red de Mujeres Sindicalistas y coordinadora de la campaña *Trabajo digno, derecho de las mujeres*.

## LA REALIDAD NO DEJA

lugar a dudas: pese al aparente consenso social, a la retórica oficial sobre la igualdad de mujeres y hombres, y al desarrollo legislativo de los últimos años, con la promulgación de la ley de igualdad y la ley de dependencia, se mantiene una marcada y desigual asignación de la responsabilidad de los trabajos entre mujeres y hombres, tanto en la esfera pública con el trabajo asalariado, como en la privada con el trabajo de cuidados (1).

Los datos certifican la brecha salarial, la segregación vertical y horizontal en el empleo, una "conciliación" que marca la

De ahí el interés por analizar las distintas propuestas y discursos de quienes han intervenido y tienen que intervenir para definir y actuar sobre el problema, en concreto de los sindicatos, organizaciones feministas y, a otro nivel, de los propios textos legales y políticas públicas. El objetivo del estudio sobre el que trata este artículo es identificar los puntos de convergencia y de divergencia para animar un debate sobre posibles acuerdos que se muestren eficaces para cambiar esta situación. Para ello parto de que conciliación, corresponsabilidad, trabajo asalariado y trabajo de cuidados

Se considera parcial porque el funcionamiento social, apoyado en la versátil institución familiar (en sus distintas formas), no ha realizado los cambios en el entramado económico, social, asistencial, cultural y político, necesarios para que la ruptura fuera más profunda. De esta forma las mujeres participamos y somos protagonistas tanto de los trabajos llamados productivos como de los domésticos y de cuidados



# conciliación y corresponsabilidad

Justa Montero Corominas

vida laboral y personal de mujeres y hombres en direcciones opuestas o paralelas, y una corresponsabilidad en los trabajos domésticos y de cuidados que no llega puesto que las mujeres siguen dedicando el doble de tiempo diario en los trabajos domésticos que los hombres.

Desde luego se han conseguido cambios concretos importantes que, por conocidos y muy analizados en las páginas de esta revista *Trabajadora*, no voy a entrar a enumerar, pero las predicciones sobre cambios sustanciales se están demostrando erróneas y las medidas y estrategias planteadas insuficientes para transformar el papel tradicional de la mujer como cuidadora universal, para vencer las resistencias de los hombres (que persisten más allá de lo imaginado aunque no se manifiesten públicamente), y para hacer real el compromiso del Estado en crear recursos y servicios tal y como se establece en las leyes. Además esta situación se está agravando muy rápidamente por la profundidad de la crisis y las políticas, privatizaciones y recortes que están aplicando los diferentes Gobiernos.

son distintas caras de la misma moneda y que requerirían estar muy integrados en los discursos y propuestas que se formulan.

Para empezar, una de las cosas que se señalan en el estudio es la ausencia de un cuerpo normativo que integre medidas para la corresponsabilidad, con las que combaten la discriminación en el ámbito laboral (me refiero a las medidas de conciliación), con las que obligan a otras políticas públicas. Por poner un ejemplo, la ley de dependencia no trata la corresponsabilización entre hombres y mujeres, y la ley de igualdad no aborda la responsabilidad del Estado en la provisión de servicios sociales. Esta fragmentación produce ciertas incoherencias y deja muchos flecos fuera.

En lo que se refiere a las organizaciones sindicales y feministas, se podría decir que se parte de un análisis común que identifica el proceso de incorporación de las mujeres al trabajo asalariado junto con la conquista de derechos en todos los campos que han protagonizado como la causa de los cambios y de: "Una ruptura parcial de la división sexual del trabajo", tal como lo define Laura Nuño.

aunque tanto en un caso como en otro, en los primeros por defecto y en los segundos por exceso, lo hacemos en condiciones de desigualdad respecto a los hombres.

Resulta significativo el distinto énfasis que se pone en los conceptos. Mientras que para los sindicatos el centro del discurso está en "la conciliación", para muchas organizaciones feministas está en "los cuidados". En ambos casos hay cierta imprecisión sobre estos conceptos. En los textos feministas analizados, "los cuidados" no tienen siempre la misma



significación. En algunos casos se diferencia los trabajos de cuidados de algunos trabajos domésticos, mientras que en otros casos parece que los primeros incluyen todo lo que no es el trabajo productivo/asalariado y esto tiene implicaciones a la hora de las propuestas concretas. Por otro lado el término "conciliación" de la vida personal, familiar y laboral, central en las propuestas sindicales no deja claro cuál es la dimensión de la vida personal, más allá de la maternidad, a la que se refiere, lo que

También es diferente el énfasis y alcance de los cambios que se proponen en las estructuras sociales y económicas.

De esto se deriva una distinta graduación de las reivindicaciones: más posibilistas y cortoplacistas en el caso de las propuestas sindicales y de algunos grupos feministas, más globales y estratégicas en el caso de otros grupos feministas que reclaman un cambio de paradigma situando "los cuidados" en el centro, aunque también existe una tercera vía: la de quienes buscan una articulación entre ambos niveles no solo en el

fuerte discriminación en el ámbito laboral en un contexto empresarial hostil con la igualdad.

Por el contrario planteamientos de varios grupos feministas señalan las limitaciones de estas políticas al no modificar el espacio doméstico y mantener la división sexual del trabajo, al ser las mujeres quienes mayoritariamente utilizan la flexibilización de la jornada, el empleo a tiempo parcial, la reducción de jornada y las excedencias por cuidados. La idea es que se propicia una conciliación en clave femenina. Hay por tanto un desencuentro en el papel de las propuestas de largo alcance dirigidas a la desaparición de la división sexual del trabajo y su relación con las políticas macro tanto económicas como sociales.

Pero si hay coincidencia en algunas propuestas prácticas y concretas como la creación de servicios socio-comunitarios para atender las necesidades de las personas dependientes, medidas para acabar con la discriminación en el ámbito laboral, medidas en el ámbito educativo y político que favorezcan la corresponsabilidad de mujeres y hombres en los distintos trabajos y la defensa de los servicios públicos.

Otro aspecto que destacaría es el que, salvo excepciones, en general no se aplica un análisis de la interseccionalidad del género con otros ejes de desigualdad (clase, ser inmigrante, edad). En algunos textos sobre el trabajo de cuidados desaparecen los condicionantes económicos y de estatus que hace que las mujeres vivan de forma muy diferente (en algunos casos de forma positiva y en otras de forma negativa) estos trabajos. En los textos sindicales, las mujeres a las que se dirigen las propuestas son trabajadoras asalariadas en el mercado formal de trabajo.

La conciliación de la vida familiar, personal y laboral y la corresponsabilidad de hombres y mujeres en el trabajo doméstico y de cuidados sigue siendo una necesidad imperiosa que se vislumbra difícil, muy difícil en este cambio de época al que nos asomamos y que va a exigir cambios, y con urgencia, para que los discursos y propuestas incidan más en esa "ruptura parcial" y, con la que se viene encima, es más urgente que nunca articular un movimiento potente, igual que en otros momentos difíciles. **T**

(1) ESTE ARTÍCULO ESTÁ BASADO EN LA TESIS *DISCURSOS Y PROPUESTAS EN TORNO A LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL Y A LA CORRESPONSABILIDAD EN LOS TRABAJOS DOMÉSTICOS Y DE CUIDADOS*, REALIZADO POR LA JUSTA MONTERO, EN ABRIL DE 2011, EN EL MARCO DEL MASTER GÉNERO Y POLÍTICAS DE IGUALDAD.

**Justa Montero** (justa@arrakis.es) es magíster en Género y Políticas de Igualdad, miembro de la Asamblea Feminista de Madrid y de la Coordinadora Estatal de Organizaciones Feministas.



FOTOGRAMA DE LA PELÍCULA *AMADOR* (2010), DE FERNANDO LEÓN DE ARANO. LA ACTRIZ MAGALY SOLIER INTERPRETA A MARCELA, UNA INMIGRANTE LATINOAMERICANA QUE HA DE CUIDAR DE AMADOR (CELSO BUGALLO).

determina que las propuestas van dirigidas a las mujeres. Parece claro que una aproximación de estrategias requeriría cierta clarificación sobre lo que nombramos y lo que dejamos fuera de cada concepto.

También se encuentran diferencias en el terreno de las estrategias. En el caso de los sindicatos se sitúan en el ámbito laboral, mientras que por parte de los grupos feministas (aunque también existen diferencias) se hace un mayor hincapié en la interrelación entre el Estado, el ámbito laboral, el comunitario y las personas.

plano ideológico sino también práctico en las "plataformas reivindicativas".

Igualmente se constata una distinta valoración de los contextos políticos y por tanto del alcance y/o límites tanto de la ley de dependencia como de la ley de igualdad para conseguir una transformación real del papel de las mujeres. Para los sindicatos las medidas de conciliación suponen un paso positivo y necesario para el objetivo de la *empleabilidad* de las mujeres y para combatir la todavía





UN MOMENTO DEL RODAJE DE LA PELÍCULA.

Cine

## Albert Nobbs

**Albert Nobbs**, de Rodrigo García, con guión de Gabriella Prekop, John Banville y Glenn Close. Intérpretes: Glenn Close, Mia Wasikowska, Aaron Johnson, Janet McTeer, Brendan Gleeson, Jonathan Rhys Meyers. Reino Unido – Irlanda. Duración: 108 minutos

Montse García Fernández

**ALBERT NOBBS** está basada en una obra de teatro del mismo título que ya protagonizó Glenn Close en 1985. Durante quince años la actriz estadounidense intentó llevar a cabo la producción del guión y estuvo a punto de conseguirlo en el año 2000, pero la falta de financiación paralizó el proyecto durante diez años más. Por fin ha podido realizarlo bajo la dirección de su amigo Rodrigo García, con quien ya trabajó en *Cosas que diría con solo mirarla* y *Nueve vidas*.

En Irlanda, a finales del siglo XIX, Albert Nobbs (Glenn Close) trabaja como mayordomo en un pequeño hotel casi familiar, con una clientela selecta. Pero el señor Nobbs oculta dos grandes secretos: ahorra todo lo que puede para hacer realidad su sueño, montar una tienda de tabacos en un local que ya ha elegido, y el secreto más importante y mejor guardado: Albert Nobbs en realidad es una mujer que, obligada por las circunstancias laborales, lleva años haciéndose pasar por un hombre. De esta forma el señor Nobbs ha construido una barrera a su alrededor que se tambaleará con la llegada de Hubert Page, un pintor contratado para realizar algunas reformas en el hotel, y que provocará que el mundo que Nobbs ha conocido hasta ese momento se desmorone.

La dependencia que las mujeres tienen de los hombres en esta época también se refleja en el personaje de Helen Dawes, una de las doncellas del hotel, interpretada por Mia Wasikowska (*Alicia en el país de las maravillas*, de Tim Burton).

Además de las referencias a una sociedad dominada por los hombres, donde las mujeres no tienen cabida si no es con un varón a su lado que las proteja y cuide de ellas, la historia también ahonda en otro aspecto interesante en el personaje de Nobbs, la sexualidad. Pero es aquí donde la película flaquea, ya que la indefinida relación entre Nobbs y Helen es confusa tanto para el personaje como para el espectador.

En esta ocasión Rodrigo García no parece tan cercano al mundo de las mujeres como en sus películas anteriores, quizá porque esta vez realiza un guión de otro autor. Aún así desarrolla un largometraje ejemplar en la realización, ambientación, puesta en escena, interpretaciones, pero que falla en la credibilidad de los personajes. **T**

Montse García (montsegarcia@hotmail.com) es montadora de vídeo.

# Guía para no perder

Libros

## Modernito books

Modernito Books, editorial financiada mediante *crowdfunding*, sale al mercado con dos guías de arte para niñas y niños: *Demuseos con GatoBlas* (en Madrid y Barcelona). Ilustraciones y texto de Amanda León y Elisa Falcón.

María H. Martí y Sheila R. Melhem

**ESTA HISTORIA** empieza en 2010, cuando se funda Modernito Books. Tras ella, dos jóvenes con experiencia en la edición y el diseño, que llevan un tiempo intentando promover proyectos culturales –con tanto interés como con falta de respaldo económico externo. Pronto se les unen cinco personas más, dispuestas a trabajar gratis para crear una editorial cultural e independiente, que defiende la calidad y la originalidad, y que combina la publicación de autoras y autores desconocidos u olvidados en nuestro país con el impulso a planes propios. Modernito Books apuesta decididamente por el libro ilustrado. Y le encanta el papel impreso.

Modernito Books, inspirada por otros proyectos de *crowdfunding* o financiación colectiva, comienza una campaña dirigida a particulares: *"Editorial busca productores"*. Se lanza en junio, ofreciendo participaciones de 1.000 y 3.000 euros en el presupuesto del primer año de la editorial. A cambio, se imprimirían sus nombres en los libros, recibirían un ejemplar de cada obra publicada y el 50% de los beneficios del primer año y medio de vida de la editorial. Tres meses después arranca la segunda parte de la campaña: *"Apadrina un modernito"*, que permite a quienes tengan interés aportar pequeñas cantidades de dinero (desde 10 euros) e implicarse en el proyecto, obteniendo a cambio libros y recompensas exclusivas.

La iniciativa funciona muy bien. Diez personas produciendo y una treintena de padrinos y madrinas culturales apoyan a Modernito Books. La salida al mercado tiene lugar el 7 de noviembre con dos guías de arte para niños: *Demuseos con GatoBlas* en Madrid y en Barcelona, respectivamente. Los libros, brillantemente ilustrados y escritos por Amanda León y Elisa Falcón, acercan el arte y los museos al público infantil de una forma divertida y desenfadada, haciendo partícipes a niños y niñas de los espacios culturales y de la preparación de los viajes, fomentando así su autonomía e independencia.

A Modernito Books le encantaría contar cómo acaba la historia, pero aún no se sabe. Confía, eso sí, en que vendrán grandes éxitos y muchas reediciones. **T**

María Hernández Martí y Sheila R. Melhem (info@modernitobooks.com) forman parte de Modernito Books.







AGOTA KRISTOF.

## Literatura

## Agota Kristof: versiones de supervivencia

Una despedida a la escritora Agota Kristof (Csikvánd, Hungría, 1935- Neuchâtel Suiza, 2011) leyendo o releendo su obra. Una trabajadora de una fábrica de relojes que comenzó a publicar con 51 años.

Eva Antón Fernández

**EL PASADO MES** de julio falleció en una ciudad suiza la escritora húngara Agota Kristof. La noticia de su muerte le concede un instante de protagonismo en las necrológicas de los periódicos. Ojalá sirva también para que más personas se acerquen a sus obras literarias, porque su sobriedad narrativa y los puntos de vista disconformes que introduce le sitúan como una novelista contemporánea de dimensión universal, que con una escritura escueta y desoladora perturba órdenes establecidos y alienta reflexiones desasosegantes.

Agota Kristof nace en 1935 en Hungría, país que abandona hacia el exilio en 1956, durante la represión de la revolución, cargada con dos bolsas; una, con pañales para su hija de cuatro meses, y otra, con diccionarios. Instalada en Suiza y trabajadora en una fábrica de relojes, hasta 30 años después no publica su primera novela, ya en lengua francesa, *El gran cuaderno*, una obra que desmitifica cuanto aborda: la infancia, las relaciones familiares, el arraigo... Años más tarde publica otras dos novelas más relacionadas con ésta: *La prueba* (Barcelona, 1988: Seix Barral) y *La tercera mentira* (Barcelona, 1993: Edicions 62), trilogía editada con el título *Claus y Lucas* (El Aleph, 2007).

El éxito de *El gran cuaderno* (Barcelona, 1986: Seix Barral), le permite dedicarse a la escritura. La novela, que alguien ha definido como "escrita a cuchillo", relata la historia de dos hermanos gemelos que son acogidos para pasar la guerra por una abuela inmisericorde. A partir del relato indisoluble de los hermanos asistimos a una novela de iniciación en el mundo cruel de tiempos de guerra cuando la lucha por la supervivencia se generaliza. Un fragmento a modo de muestra: "*La abuela es la madre de nuestra madre. Antes de venir a vivir a su casa no sabíamos que nuestra madre todavía tenía madre. Nosotros la llamamos abuela. La gente la llama La Bruja. Ella nos llama 'hijos de perra'*".

Una escritora que merece ser leída por las aristas con que golpea para recubrirnos de ética y humanidad, ante la punzante versión del mundo que acecha en sus obras. Ella misma lo vislumbró: "*No puedo volver a leer mis libros, porque me hieren de verdad, o tal vez sea porque me parezco demasiado a mi escritura seca, negativa, desesperanzada*". **T**

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

## Fotografía y más

## Vive la vida

*Hetaira. Cartografías literarias*, fotografías de Alexis W., con textos, entre otros, de Javier Álvarez, Javier Díaz-Guardiola, Rafael Doctor, Lucía Etxebarria, Rosa Montero, Eduardo Mendicutti, Elvira Mínguez, Belén Reyes... Edita: Cabildo de Gran Canaria y Centro Atlántico de Arte Moderno. Las Palmas de Gran Canaria, 2011.

Carmen Bravo Sueskun

**ESTAMOS ANTE UNA** obra gráfica testimonial y artística literaria, la de Alexis W, por la capacidad de convocatoria: 72 personas (periodistas, escritoras, poetas, cantantes, trabajadoras del sexo...) con sus declaraciones y alegatos sobre el tema, que en palabras de Omar-Pascual Castillo, director del Centro Atlántico de Arte Moderno de Las Palmas, ponen el dedo en la llaga al señalar: "*La herida ética de nuestra falocéntrica y putrefacta sociedad a-civil*". Con esta presentación tan descarnada nos preguntamos enseguida de qué trata la obra, si en la portada aparece una careta enmarcada por una negra melena sobre hombros redondos y morenos y dos manos que envuelven con energía unos reales ojos entre la leyenda: "*Vive la vida*".

A la descripción de Omar-Pascual Castillo sobre este catálogo singular, quisiera añadir que quizá lo que mejor le caracteriza es su título: *Hetaira. Cartografías literarias*, pues realmente se trata de un mapa dibujado por múltiples relieves, suaves y abruptos, identificados por múltiples cuerpos de mujeres, perfectamente coloreados por los diferentes tonos de sus pieles, así como los infinitos destinos que podemos visitar en esa cartografía, señalados convenientemente por las singulares máscaras que nos invitan a visitarlos a través de la literatura de quines han dibujado y escrito ese mapa. Se trata de una representación que nos indica con apriorismo lo que cada uno de esos destinos abiertos para goce y disfrute de la vida nos ofrece el mapa, cuyo contorno está silueteado por: "*El obelisco de las hetairas, duro y sincero, como la nada...*".

A lo ancho de la cartografía ilusoria, los destinos están testados por más de una veintena de máscaras con ojos; algunas con cuerpos reales, sin aditamentos, al desnudo; otras que expresan ánimo, deseo, sueños, desnudez, vergüenza... también palabras que son vida, lágrimas y dolor, también amor, amor en silencio por miedo a que desaparezca o no vuelva...

Máscaras para que veas, máscaras para que no hieras, para que la dignidad de las hetairas esté a salvo, máscaras para su libertad. **T**

Carmen Bravo Sueskun

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





## Atención sanitaria: recursos y derechos

Carme Catalán Piñol

**ESTE AÑO** el informe *La salud y la atención sanitaria de mujeres y niñas, una cuestión de recursos y derechos*, elaborado por las secretarías de la Dona y Políticas sociales de la CONC, junto a la Secretaria de la Mujer de la Federación de Sanidad, muestra la situación actual en tiempos de agudización de la crisis económica y enumera los importantes recortes sociales realizados por el Gobierno de la Generalitat de Catalunya. Así se analizan algunos datos publicados por el Departamento de Salud del año 2009 y se comparan con años anteriores y algunos de 2010. Los resultados no son solo causados por la falta de



**“Falta de recursos, precarización de las condiciones sociales y de vida y prácticas androcéntricas y poco respetuosas con los derechos de las mujeres”.**

recursos y la precarización de las condiciones sociales y de vida de la población en general, y de las mujeres en particular, también tienen que ver con prácticas androcéntricas y poco respetuosas con los derechos de las mujeres. Al final del informe se citan las reivindicaciones dirigidas al Gobierno.

En el apartado de salud sexual y reproductiva -muy sensible a desigualdades sociales y a la falta de derechos- se parte de varios indicadores: evolución del % bajo peso al nacer y de forma prematura. Desde 1993 (5.8-5.8) hasta 2002 (7.8-7.6) ha habido un aumento de criaturas nacidas con bajo peso o de forma prematura, a partir de 2002 hasta 2007 (7.4-7.5) fue disminuyendo y

MUCHACHA SOBRE UN ANIMAL (DE LA SERIE LA RECOLECCIÓN, 1911), DE LA PINTORA RUSA NATALIA GONCHAROVA (1881-1962).

entre 2008- 2009 vuelve a aumentar (7.7-7.8). Las causas pueden ser diversas (demográficas, dualización del mercado laboral matizada por políticas de protección a la maternidad) pero la realidad es que, en tiempos de crisis, se retrocede. La evolución del parto por cesárea y distribución de cesáreas por tipo de hospital, se ve como la excesiva intervención tecnológica en procesos naturales producen un alto nivel de cesáreas 28.3% en 2009 muy por encima de las recomendaciones de la OMS (1) y con grandes desigualdades según se alumbra en centros públicos o privados. En 2009, 23.3% de cesáreas en centros públicos y el 40,9% en los privados.

No se ha cumplido tampoco la Ley 2/2010 de Salud Sexual y Reproductiva y de la Interrupción

Carme Catalán (ccatalan@ccoo.cat) forma parte del equipo de trabajo de la Secretaría de la Dona de la CONC y de la Ejecutiva de la Federació de Sanidad.

*Voluntaria del Embarazo*, tanto en lo que respecta a su retraso como en su insuficiente desarrollo, mayoritariamente las mujeres tienen que adelantar el dinero para un Interrupción Voluntaria del Embarazo (IVE) y la Administración se lo devuelve meses después. A pesar del descenso de nuevos casos de HIV, en las mujeres desciende más lentamente y las causas de infección son sobre todo por vía heterosexual.

Los casos declarados por el Gobierno de la Generalitat de violencia contra las mujeres muestran que en 2010 han aumentado el número de víctimas mortales (15) en relación a 2009 (10). En la *Primera Enquesta de Violencia Masclista a Catalunya*, elaborada por el Departament d'Interior en 2010, entre otras conclusiones, expone que 1 de cada 4 mujeres en Catalunya ha sufrido una agresión machista grave a lo largo de su vida y el 80% no lo denuncia. A pesar de esto el nuevo Gobierno eliminó el Programa de Seguridad contra Violencia Machista. En

otros departamentos tampoco hay provisiones presupuestarias.

Aumenta en ambos sexos, en relación a 2008-2009, las visitas ambulatorias en Salud Mental, predominando el sexo femenino entre personas adultas y el masculino entre los menores. Esto comporta un aumento de medicamentos para el “sistema nervioso” del 3.13%. Las categorías diagnósticas más frecuentes son distintas según sexo.

El Departamento de Trabajo publica, en 2010, la distribución de Incapacidad Temporal (IT) por grupos diagnósticos y sexo. Las enfermedades muestran segregación laboral. Las mujeres enferman más de patologías musculoesqueléticas y de enfermedades causadas o agravadas por el trabajo, tal y como confirma el Sistema PANOTRASS (Patologías no traumáticas causadas por el trabajo) del Ministerio del Trabajo e Inmigración. **T**

(1) EMERGENCY OBSTETRIC CARE: A HANDBOOK (2009), ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD (OMS).



# Un sindicato de hombres y mujeres

zación encubierta de los mismos (ya en muchas comunidades se habla de "copago"), lo cual acentuará la doble jornada que la mayoría de las trabajadoras tienen que afrontar en exclusividad y, por tanto, se multiplicará la sobrecarga de trabajo que conlleva el compatibilizar los tiempos de trabajo remunerado, doméstico y privado.

En este contexto, las mujeres se ven de nuevo relegadas al ámbito doméstico donde, según algunos, no debieron de salir, pierden sus puestos de trabajo o se ven obligadas a abandonarlos o a reducir sus jornadas. Incluso se vuelve a ver con absoluta normalidad que si hay un puesto de trabajo debe ser para el hombre, acentuándose el rol tradicional de que el hombre debe ser el "cabeza de familia" y la mujer la que debe atender el cuidado de la casa, menores y familiares dependientes.

**ESTA SOCIEDAD**, absorbida por el modelo neoliberal y arrasada por una crisis económica y financiera -que está haciendo estragos en las vidas de trabajadores y trabajadoras-, presencia un período de recortes de derechos laborales, sociales y democráticos; una pérdida de poder adquisitivo y una crisis ideológica que se arrastra desde hace años y que ahora empieza a pasar factura. Pero, esta situación, ¿en qué afecta a trabajadores y trabajadoras?, ¿dónde quedan los pequeños avances conseguidos en relación a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?

Se experimentan retrocesos y la paralización en la aplicación de políticas de igualdad porque una parte de la cúpula empresarial y de los gobernantes considera que: "ahora no es el momento" o "hay otros problemas más importantes". Sin embargo, los recortes de los sistemas de protección social y de los servicios públicos conllevan unas nefastas consecuencias para las mujeres.

En primer lugar, estos recortes de la inversión pública afectan a sectores públicos como la sanidad, la educación y los servicios sociales, precisamente, sectores ocupados mayoritariamente por mujeres y que resultan esenciales para el Estado de bienestar. Significa, por tanto, un ataque contra el empleo femenino. Las mujeres vuelven a ser las grandes protagonistas tanto en la precariedad laboral como en las estadísticas del paro.

El acceso a todos estos servicios se puede ver dificultado por los recortes y la privati-

## La igualdad sigue siendo una utopía

Antonia Martos Jiménez

Somos muchas y seremos muchas más y, al igual que en el ámbito laboral, seguiremos estando presentes a pesar de las dificultades que esto conlleva. Las mujeres ni somos heroínas ni queremos serlo, queremos lograr la igualdad de oportunidades para sentirnos iguales en una sociedad injusta, que intenta anularnos como personas y relegarnos a ciudadanas de segunda categoría.

Ahora es el momento de renovar el compromiso como organización, reafirmando el trabajo. Comisiones Obreras es vanguardia en defensa de la igualdad y hay que conseguir que sea una realidad. Por todas, por todos. **T**

FOTOGRAFÍA DE ANTONIO PINEDA.

Antonia Martos (mujer@and.ccoo.es) es secretaria de la Mujer de CCOO de Andalucía.



**Rechaza Denuncia Educa**

25 de **NO**viembre

¿Estás armando un caso? ...¿Estás armando un caso?

GOBIERNO DE ARAGON

**25 NOVIEMBRE 2011 MANIFESTACIÓN** 19:30 H  
PLAZA NUMANCIA - PLAZA AYUNTAMIENTO SANTIAGO

**nunca más ni a mí ni a ninguna otra**

DÍA INTERNACIONAL PARA LA ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES  
COMISIÓN CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO - CANTABRIA

VALENCIA CASTELLÓN

Si no els parem...

**CONTRA la violencia machista**

**ino te calles!**  
Llama al 016

Hazlo visible

comfia **CCOO**

5 de noviembre de 2011  
Internacional para la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres

**EU TENI DEREITO A SER TRATADA CON RESPECTO**

Denunciar a violencia contra as mulleres defender o seu dereito a igualdade

**CCOO**

**Violencia de Género**

25 noviembre 2011

Victimas Mortales Madrid 7 España 73 en 2010

21.195 denuncias en Madrid 2010

8 Victimas mortales en Madrid 2011

25 de Noviembre DIA INTERNACIONAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

**Contra la violencia de género**

La mujer dice basta  
El estado protege  
La justicia castiga  
La sociedad apoya  
**El machismo muere**

25 de Noviembre 2011

**CCOO**

25 DE NOVIEMBRE DIA INTERNACIONAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

25 de Noviembre

Denunciar la violencia contra las mujeres es defender su derecho a la igualdad

25 de noviembre día internacional para la eliminación de la violencia contra las mujeres

**Acabar con la Violencia de Género es una responsabilidad social**

25 de noviembre Día Internacional contra la Violencia hacia las Mujeres

**Implicate!**

**CCOO** pensionistas

**25 de noviembre día internacional contra la violencia de género**

25 noviembre 2011

18 noviembre 2011 10:30 horas

25 noviembre 2011

Salón de Actos de CCOO - Málaga

Comunicación contra la violencia de género en la puerta de CCOO-Málaga

Plaza de la Libertad

**BASTA DE ACOSO EN LOS CENTROS DE TRABAJO**

Si te **PROHIBEN** relacionarte o comunicarte con algún compañero o compañera

**MANIPULAN** tu correspondencia, mutación o trabajo

Se **CAMBIA** de puesto sin previo aviso

**CONTACTA CON EL SINDICATO**

Las empresas están obligadas por los protocolos contra el acoso

Si quedas en silencio que vuelva a pasar

**NO SE ESCUCHA Y CALLA, CONSIGUE**

**SECRETARÍA DE LA DONA**

Plaza de la Libertad

**También en el Trabajo**

**NO es NO**

**No al Acoso Sexual**

25 de noviembre, día internacional por la eliminación de la violencia contra las mujeres