

T.E.

CCOO
enseñanza

Trabajadores /as de la Enseñanza
T treballadors/es de l'Ensenyament
Traballadores/as do Ensino
Irakaskuntzako Langileak
Trabayadores de la Enseñanza
T treballadors/as de l'Amostranza

NÚMERO 290. FEBRERO DE 2008

www.fe.ccoo.es



8-M, Día Internacional de la Mujer

50 medidas de CCOO para garantizar la calidad y la equidad educativa



ENTREVISTA

**Angel
Gabilondo**

Editorial

Los partidos deben comprometerse más con la mejora de la educación

José Campos Trujillo..... 3

Miscelánea 4

Noticias 5

Entrevista

Ángel Gabilondo

"Debemos dar cuenta a los ciudadanos de lo que se hace en la universidad"

Jaime Fernández 6

Libros 24

Cultura

El Brujo

Víctor Pliego 24

Consultas jurídicas

Carmen Perona 25

Crónica bufa

Lanza y media por Paulino

Chiño 25



TEMA DEL MES

8-M, Día Internacional de la Mujer

Reivindicaciones pendientes tras la Ley de Igualdad

Esther Muñoz 8

Informe PISA 2006: matizaciones de género

Carmen Heredero 11

Mujeres y sindicalismo

Carmen Heredero 13

El aborto, un derecho de las mujeres

Carmen Bravo Sueskun 23



Han coordinado el Tema del Mes: **Esther Muñoz**

Secretaría de la Mujer FE CCOO

ELECCIONES GENERALES

La educación ante las elecciones generales del 9 de marzo

Eva Almunia (PSOE), Ana Pastor (PP) y Gaspar Llamazares (IU) responden a tres preguntas formuladas por la redacción de TE.



Educación de calidad y equidad: Un reto ineludible y una tarea colectiva

50 propuestas para garantizar la calidad y equidad en la educación, planteadas por CCOO ante las próximas elecciones legislativas

ACTUALIDAD T.E.

Confederación 26	Castilla y León 29	Galicia 32
Enseñanza pública 26	Cantabria 29	Extremadura 32
Andalucía 27	Cataluña 30	Madrid 33
Asturias 27	Baleares 30	Murcia 33
Euskadi 28	Castilla-La Mancha 31	Navarra 34
Aragón 28	Canarias 31	País Valencià 34

T.E.

CCOO
enseñanza

SECRETARÍA DE COMUNICACIÓN
Cuqui Vera

DIRECTOR
José Benito Nieto

REDACTOR JEFE
Jaime Fernández

CONSEJO DE REDACCIÓN
Bernat Asensi, Juan M. González, José Campos, Luis Castillejo, Ana Crespo, Belén de la Rosa, María Díaz, Juan Luis Fabo, Antonio García, Pedro González, Natalio González, Matilde Llorente, Luisa Martín, Emilia Moruno, Esther Muñoz, José Pineda, Manuel de la Cruz, Charo Rizo, Nuria Torrado

CORRESPONSALES

- Andalucía: Isidoro García • Aragón: Manuel M. Morales
- Asturias: Ana Silva • Baleares: Toni Baos
- Canarias: Juan Manuel Rivero
- Cantabria: J. Manuel Marañón
- Castilla-La Mancha: Fabián Carmona
- Castilla y León: Marcos García
- Catalunya: Maite de Agorreta • Ceuta: Jesús Checa
- Extremadura: Tomás Chaves • Euskadi: Santiago Galarreta
- Galicia: Dulce López Gasalla
- La Rioja: Ana Marañón
- Madrid: M^a Mar Fernández • Melilla: Ricardo Jimeno
- Murcia: Pedro F. Riquelme
- Navarra: Eloy Jordán • País Valencià: Ferrán G. Ferrer

EDITA

Federación de Enseñanza de CC.OO.
Pza. Cristino Martos, 4. 28015 Madrid.
Teléfono: 91 540 92 03. Fax: 91 548 03 20
E-mail: te@fe.ccoo.es
Página web: www.fe.ccoo.es

DISEÑO: IO, Centro de diseño y animática.
Telf. 91 542 65 09

PORTADA Y MAQUETACIÓN: Graforama.
Telf. 91 301 67 02

PRODUCCIÓN: Paralelo. Telf. 91 369 42 48

PUBLICIDAD: H.G. Agentes.
Pza. Conde Valle Suchill, 7. Teléfono: 91 447 43 19

DEPOSITO LEGAL: M. 4406-1992

ISSN 1131-9615

CONTROL O.J.D.

Los artículos de esta publicación pueden ser reproducidos, total o parcialmente, citando la fuente.

Reivindicaciones pendientes tras la Ley de Igualdad



Esther Muñoz
Secretaría de Mujer
FE CCOO

Los trabajadores y trabajadoras de la enseñanza hemos asistido durante este último año a cambios legislativos que mejoran nuestros derechos laborales. Nos referimos a la Ley de Igualdad, la reforma de varias leyes de ámbito laboral y el Estatuto Básico del Empleado Público¹

8-M, Día Internacional de la Mujer

ESTE 8 DE MARZO de 2008, Día Internacional de la Mujer, se conmemora en medio de una polémica que ya creíamos concluida: la Iglesia y la derecha más integristas de este país vuelven a emerger con sus posiciones retrógradas contra el derecho de las mujeres a decidir libremente el ejercicio de su maternidad. Se cuestiona el derecho al aborto, se acosa a mujeres que han abortado, se persigue a las clínicas autorizadas para realizar interrupciones voluntarias de embarazo y se amenaza y se agrede a sus profesionales... Y el partido del Gobierno se niega a reformar la actual legislación. En el Tema del Mes se publica un artículo en el que se expresa el apoyo de CCOO a las acciones convocadas en defensa del derecho al aborto.

Esther Muñoz
Secretaría de la Mujer FE CCOO

ESTOS CAMBIOS son fruto de reivindicaciones de las organizaciones de mujeres y sindicales, de la normativa europea sobre igualdad de género y, por supuesto, reflejan el interés del Gobierno para avanzar en este terreno. Ahora hace falta que en la negociación colectiva se desarrollen los múltiples derechos que se dejan para concretar en ese terreno y que podamos conquistar el derecho a esa misma negociación en el ámbito de las administraciones públicas, lo que la Ley de Igualdad no prevé.

No podemos conformarnos, y tampoco la negociación colectiva, con la insuficiente formulación de algunos de los derechos laborales contemplados en estas modificaciones legislativas, ni con las injustificadas diferencias que se establecen entre los trabajadores y trabajadoras que se regulan por el Estatuto de los Trabajadores y las y los funcionarios². Lo lógico hubiese sido, que una ley de Igualdad, incluyera medidas de similar entidad en el sector privado y en el sector público. Resulta difícil de entender qué razones justifican que

los funcionarios públicos no puedan elegir cuándo desean disfrutar el permiso de paternidad o que la excedencia por cuidado de personas en el sector privado se pueda fraccionar y en el sector público no, o que en el sector público se pueda reducir la jornada por menores de 12 años y en el sector privado sólo por menores de 8 años. Además debemos reivindicar muchos otros aspectos, que la Ley de Igualdad no ha recogido, en relación con el avance de la igualdad de mujeres y hombres, especialmente, ante el mercado laboral.

La Ley de Igualdad—su concreción en el Estatuto de los Trabajadores, la Ley General de la Seguridad Social, etc.— y el Estatuto del Empleado Público (EBEP) recogen múltiples pequeñas medidas en relación con la conciliación de la vida laboral y familiar, pero todas esas medidas no hacen sino insistir en la dedicación de las mujeres a las tareas de cuidados. Se quedan excesivamente cortas en promover la utilización por parte de los hombres de todos estos permisos, lo cual, además de significar un equitati-

¹ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y Ley Orgánica 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público

² A su vez se regulan de manera diferente en estas leyes según pertenezcan a la Administración General del Estado o a otras Administraciones Públicas.



vo reparto del trabajo, los igualaría con las mujeres en su disponibilidad ante el mercado laboral. Habría sido fundamental el permiso de paternidad obligatorio de cuatro semanas, aunque aún esté lejos de las 16 semanas del permiso de maternidad, que principalmente utilizan las mujeres. Se trata de una reivindicación de las organizaciones sociales, feministas, sindicales y políticas. Los grupos parlamentarios han votado, aunque nunca simultáneamente, a favor de este permiso.

Además, la mayor parte de estos permisos no están garantizados ade-

tos precarios evitan la utilización de reducciones de jornada, excedencias, etc., para el cuidado de hijos e hijas porque, si lo hicieran, no estaría garantizada la renovación de su contrato.

Medidas para la igualdad

Todavía hay pendientes reivindicaciones importantes en relación con la conciliación de la vida familiar y laboral, como ampliar a tres años la posibilidad de excedencia por cuidado de un familiar, la reserva del puesto de trabajo durante toda la excedencia,

mos derechos para las parejas de hecho registradas que para los matrimonios.

Pero los verdaderos obstáculos que impiden a las mujeres mejorar su acceso y participación en el mercado laboral tienen más que ver con otros factores que la Ley de Igualdad deja en manos de los planes de igualdad, a elaborar por las empresas de más de 250 trabajadores, o de las medidas de igualdad, para las de menos número de trabajadores. Y ahí el papel de los sindicatos y de la Federación de Enseñanza de CCOO, en particular, es clave.

La persistencia de la brecha salarial³ en el sector educativo -un 10%- se debe a factores relacionados con la diferente posición que ocupan hombres y mujeres en el mercado de trabajo y a elementos relacionados con discriminaciones salariales. Para cambiar esa situación es necesario realizar descripciones de cada puesto de trabajo lo más exhaustivas y precisas que sea posible y revisar las categorías profesionales para adecuarlas a la definición del puesto de trabajo, revisar las tablas salariales, partiendo del concepto de igual retribución por trabajo de igual

Es importante desarrollar guías y programas de orientación profesional no sexista e incentivar campañas de información de las ramas profesionales masculinizadas

cuadamente para quienes -mujeres y hombres- tienen un trabajo con contrato temporal y precario: desde finales de marzo hasta finales de junio utilizaron su permiso de paternidad el 46% de los padres; quizá muchos jóvenes con precariedad en el empleo no han pedido el permiso para evitar riesgos. De la misma manera que muchas mujeres jóvenes con contra-

que la reducción de jornada por cuidado de personas no tenga restricciones temporales discriminatorias, que se establezca un permiso retribuido de 15 días o media jornada durante un mes, por enfermedad muy grave de familiar de primer grado, permisos retribuidos para facilitar los viajes que conllevan las adopciones internacionales... y que se reconozcan los mis-

3 La diferencia entre la media de los salarios de los hombres y la de las mujeres.





valor, y promover un uso equilibrado de la contratación a tiempo parcial por parte de mujeres y hombres.

Además, se trata de establecer medidas como ofertas formativas especiales para el acceso y la promoción de las trabajadoras a los niveles en que están infrarrepresentadas, formación dentro del horario de permanencia en el centro, facilidades de formación a trabajadores y trabajadoras que reúnen los requisitos para pedir reducción de jornada por cuidado de hijos o hijas y de familiares, cursos de formación durante y tras la excedencia por cuidado de personas, actividades para facilitar el acceso de las mujeres a los puestos de decisión y dirección, promover candidaturas paritarias en los órganos de dirección...

La mejora de la vida personal y laboral no puede prescindir del reconocimiento y regulación de los procedimientos a seguir en los casos de acoso sexual en el trabajo. Para ello es necesario que en los acuerdos y convenios que se firmen se recoja la definición de acoso sexual y acoso por razón de sexo y se tipifiquen como falta laboral, se establezcan las sanciones que correspondan, en base a la gravedad del hecho constitutivo y se fije un procedimiento a seguir.

Hay que conseguir planes o medidas de igualdad en todos los ámbitos

de nuestra intervención sindical, para lo cual en todas las mesas de negociación deben constituirse comisiones de igualdad que velen para evitar normativas discriminatorias, que intervengan en los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo, que asesoren en materia de legislación sobre igualdad de oportunidades y que propongan cuantas iniciativas sean necesarias para el avance de las mujeres en la empresa o en el sector.

Especificidades educativas

El sistema educativo es decisivo para sensibilizar y formar al alumnado sobre la igualdad de género. Por eso es importante, por un lado, la formación inicial y continua del profesorado, cargos directivos, inspección, personal orientador y personal de servicios educativos complementarios en coeducación, y, por otro, promover en los centros una presencia equilibrada de hombres y mujeres en las diferentes materias curriculares, niveles educativos y funciones y, también, de chicos y chicas. Es importante desarrollar guías y programas de orientación profesional no sexista, incentivar campañas de información de las ramas profesionales masculinizadas, proponer modelos de identificación, tanto de mujeres como de hombres, en aquellos ámbitos donde aún están escasamente represen-

tados unas y otros... Además, hay que sensibilizar y formar a las nuevas generaciones sobre la igualdad de oportunidades, el reparto de responsabilidades, etc. Se debe trabajar con el fin de eliminar la discriminatoria división de papeles sociales en función del sexo, trabajar la corresponsabilidad de mujeres y hombres en las tareas de cuidado...

Tenemos que intensificar nuestra tarea en pro de la creación de escuelas públicas infantiles suficientes para cubrir las necesidades de la población, lo que es clave para facilitar a mujeres y hombres jóvenes conciliar la vida familiar y la laboral.

En relación con la eliminación de la violencia de género es necesario negociar adaptaciones del tiempo de trabajo adecuadas a las necesidades de las trabajadoras víctimas de violencia y establecer el derecho de las funcionarias en excedencia por razón de violencia a percibir las retribuciones íntegras, hasta un máximo de 18 meses, si fuese necesario, como en el sector privado.

Ahora es un buen momento para que los trabajadores y trabajadoras de la enseñanza nos planteemos qué queremos proponer en las mesas de negociación, qué queremos exigir a las administraciones y a las organizaciones empresariales educativas para caminar hacia la igualdad con pasos más ligeros.

La creación de escuelas públicas infantiles suficientes para cubrir las necesidades de la población es clave para facilitar a mujeres y hombres jóvenes conciliar la vida familiar y la laboral

Planes para una educación en los afectos

ES URGENTE que las administraciones educativas apliquen lo aprobado en la Ley Integral hace ya más de tres años, y que elaboren planes para que se ponga en práctica la educación de afectos y emociones, el aprendizaje de formas de resolución pacífica de los conflictos, que en todos los materiales educativos se eliminen los estereotipos sexistas o discriminatorios y fomenten el igual valor de hombres y mujeres –prestando especial atención a que el lenguaje visibilice a las mujeres, nombrándolas.

También nos parece urgente que en los consejos escolares se integren personas destinadas a impulsar la adopción de medidas educativas que fomenten la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres, y que en los planes de formación inicial y permanente del profesorado se incluya una formación específica en materia de igualdad, resolución pacífica de conflictos y educación de los afectos.





Carmen Heredero
Secretaría de Mujer
FECCOO

Informe PISA 2006: matizaciones de género

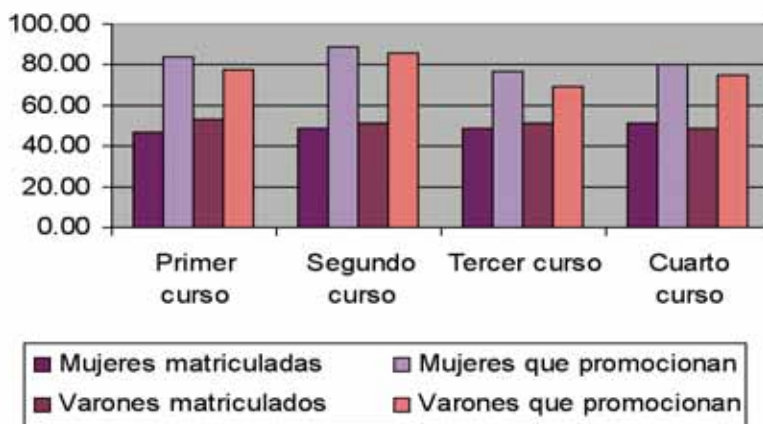
No sólo en España sino también en el resto de Europa los datos del rendimiento escolar deben tener una expresión desagregada según el sexo, pues los resultados académicos de las chicas se alejan bastante de los que obtienen los chicos, siendo los de éstas mucho más cercanos al éxito escolar

EN NUESTRO país los varones son mayoría en las enseñanzas obligatorias - 51'15% frente a 48'5-, pero son aventajados por las mujeres en los niveles postobligatorios -48'7% de varones frente al 51'3, en Bachillerato y FP; y 46% frente al 54%, en Universidad-, según datos del MEC. Esa progresión ascendente de las chicas ya es perceptible en la ESO. En 4º de esta etapa las chicas son más que los chicos: éstos van abandonando los estudios en mayor medida que ellas, fruto de sus peores resultados académicos, como puede también comprobarse en la Tabla I.

¿Se adaptan mejor las chicas a los criterios de excelencia manejados por el profesorado? Gómez et al.² responden que prácticamente en todos los tipos de familia que analizan, se hace responsable a las chicas del mantenimiento de un orden y de una limpieza que guardan relación con los criterios de excelencia manejados por la institución escolar... Parece ser que en ésta las chicas se encuentran 'como en casa': les resultan familiares los criterios de orden, obediencia, responsabilidad y sumisión a unas reglas impersonales. El sociólogo Fernández Enguita defiende que "niñas y jóvenes se adhieren a la escuela porque, dentro de lo que hay, es la institución que mejor o menos mal las trata".³

Si bien las mujeres han tardado más que los hombres en acceder en igualdad de condiciones al sistema educativo, ahora son ellas quienes predominan como alumnas en los niveles académicos superiores. Sin embargo, no es así en todos los casos: las mujeres ocupan las carreras de humanidades, mientras que los varones están

Tabla 1. Porcentajes de matrícula y promoción del alumnado de ESO, por curso y sexo (curso 2004-05)¹



(Elaboración propia, a partir de datos del MEC)

mayoritariamente matriculados en las técnicas, lo que les proporcionará después mejores salidas al mercado laboral. De la misma manera, muchos más chicos que chicas optan por la formación profesional, con más posibilidades de acceso al trabajo.

Más allá de los estudios contradic-

torios sobre la existencia o no de causas genéticas, no nos cabe ninguna duda de que hay múltiples factores sociales que favorecen esas distintas opciones según los sexos. Factores que inciden en niños y niñas desde el nacimiento y que suponen diferentes capacidades y aptitudes personales,

PREPARADORES DE OPOSICIONES

PARA LA ENSEÑANZA

OPOSICIONES 2008

CURSOS INTENSIVOS DE PROGRAMACIÓN

www.preparadoresdeoposiciones.com / informacion@preparadoresdeoposiciones.com

SEDE CENTRAL: Génova, 7, 2º - 28004 Madrid. Tel: 91 308 00 32

SALAMANCA: Tel.: 923 12 35 58 - 661 211 958

GUADALAJARA: Tel.: 949 24 74 01 • VALENCIA: Tel.: 96 334 48 74

NUEVA SEDE EN VALLADOLID: Tel.: 983 26 61 22 - 666 756 433 y 666 756 439

¡ TU ÉXITO ES EL NUESTRO !



también ligadas al sexo. Parece que las mujeres siempre han tenido una mejor relación con el lenguaje. Por el contrario, ellos consiguen siempre mejores resultados en matemáticas.

Como señala Teresa Corcobado⁴ los últimos trabajos sobre diversidad de género y educación matemática analizan cómo el proceso de enseñanza y aprendizaje de las matemáticas está fuertemente influido por los puntos de vista que sobre ellas tienen la sociedad, los profesores y los propios alumnos. Esta consideración que debe extenderse al conjunto de las materias educativas. Podemos pensar, por tanto, que las actuales diferencias muy probablemente irán desapareciendo a medida que se incremente la igualdad social de los sexos.

Diferencias en PISA 2006⁵

Como en las anteriores ediciones, los resultados del Informe PISA 2006 concluyen que en comprensión lectora las alumnas son decididamente mejores en todos los países, así como en España y en todas las comunidades autónomas. En España las diferencia media a favor de las chicas es de 35 puntos, similar al *Promedio OCDE* y *Total OCDE*.

En competencia matemática las diferencias son a favor de los alumnos en la mayoría de los países, pero menos abultadas que en comprensión lectora. La media española se sitúa en 9 puntos a favor de los chicos, diferencia similar al *Promedio OCDE* (11 puntos) y *Total OCDE* (12 puntos).

A diferencia de lo que ocurre en Matemáticas o en comprensión lectora, las diferencias de rendimiento en ciencias no son siempre favorables a un determinado sexo. Prácticamente en la mitad de los países las diferencias se inclinan a favor de las chicas y en la

**Tabla 2. Resultados PISA 2006.
Puntuación media y diferencias de género**

		Total	Diferencias de género		
		Puntuación media	Varones	Mujeres	Diferencia (V-M)
Cultura científica	Promedio OCDE	500	501	499	2
	España	488	491	486	4*
Comprensión lectora	Promedio OCDE	492	473	511	-38
	España	461	443	479	-35*
Cultura matemática	Promedio OCDE	498	503	492	11
	España	480	484	476	9*

*La aparente incoherencia se debe a la eliminación de decimales.

otra mitad, a favor de los chicos. Éste es el caso de España, cuya diferencia apenas llega a 4 puntos a favor de los varones, la cual se encuentra en el entorno del *Promedio OCDE* y del *Total OCDE*. Por comunidades autónomas, en Aragón y País Vasco las diferencias no significativas son favorables a las mujeres y en Cataluña y en Andalucía las diferencias, ahora sí significativas, son favorables a los hombres en 9 y 11 puntos respectivamente.

En determinados aspectos científicos, además, los resultados femeninos son mejores que los masculinos, como es el caso de la *identificación de cuestiones científicas*, donde en todos los países objeto de la investigación las mujeres superan a los varones, al contrario que ocurre en el caso de *explicación de fenómenos científicos*.

Nivel de estudios de la madre

Es clara la relación entre los estudios alcanzados en el hogar y los resultados de los alumnos. Cuando los padres no han finalizado los estudios obligatorios, sus hijos obtienen una puntuación media de 439 puntos, 49 puntos por debajo de la media española. También están por debajo de la media española los alumnos en cuyos

hogares los estudios más altos alcanzados son los obligatorios (479). Cuando los estudios son los secundarios postobligatorios, la puntuación es de 492; de 500, en el caso de que los estudios de sus padres sean superiores no universitarios y de 524, si se trata de padres con estudios o superiores universitarios.

Pero como señala el Informe español, "el nivel de estudios alcanzado por las madres es, dentro de los distintos componentes del índice social, económico y cultural, y junto al número de libros en el hogar, el que condiciona en mayor medida los resultados de los alumnos. La diferencia entre los estudiantes cuyas madres no han finalizado los estudios obligatorios y aquéllos cuyas madres tienen titulación universitaria es de 85 puntos en España y de 100 en el *Promedio OCDE*". Una vez más queda patente la mayor dedicación de las madres al cuidado y la educación de los hijos e hijas. Una vez más se manifiesta la importancia de la formación de las mujeres para el avance cultural del conjunto de la población, una cuestión fundamental que propició precisamente los inicios de la escolarización femenina en el siglo XIX.

1. El porcentaje de matriculados es sobre el total de matriculados; el porcentaje de 'que promociona' es sobre el total de matriculados de cada sexo.
2. GÓMEZ BUENO, Carmuca; CASARES FERNÁNDEZ, Mayca; CIFUENTES MARTÍNEZ, Claudia; CARMONA BRETONES, Antonia; FERNÁNDEZ PALOMARES, Francisco. 2001. *Identidades de género y feminización del éxito académico*. CIDE. Secretaría. General de Educación y Formación Profesional.
3. FERNÁNDEZ ENGUITA, Mariano. 2001. *La escuela a examen*. Madrid. Pirámide.
4. Profesora del Departamento de Didáctica de las Ciencias Experimentales y de las Matemáticas. Facultad de Formación del Profesorado de Cáceres. (En <http://ice.unex.es/seem/olimpiada/teresa.html>).
5. No comentamos aspectos más generales sobre esta investigación pues ya han sido tratados en el número anterior de esta revista.



Mujeres y sindicalismo

Carmen Heredero.

Secretaría de Mujer FE CCOO

LA HISTORIA del movimiento obrero europeo ha venido marcada por las dificultades para la participación de las mujeres. El colectivo masculino ha entendido poco, e incluso ha sido beligerante, con respecto a un tratamiento específico de la problemática de las mujeres y de su participación en el ámbito público

Los sindicatos han conformado una imagen monolítica del trabajador: masculino, obrero industrial, etc., con muchas dificultades y obstáculos para que las mujeres tuvieran un papel relevante en ellos.

Las mujeres han tenido una altísima participación en el mercado de trabajo desde los inicios de la revolución industrial, pero han estado al margen de la clase obrera, simbolizada por el varón adulto. Esta clase obrera –sus organizaciones- han expresado generalmente un discurso excluyente hacia las mujeres trabajadoras, porque, o bien las veían como competidoras en

el mercado laboral, o bien se consideraba que su trabajo fuera de casa aumentaba la mortalidad infantil, o, simplemente, se erosionaba la jerarquía masculina en la familia¹.

Si bien hubo círculos obreristas que planteaban que la emancipación de la mujer vendría con el trabajo, como los socialistas utópicos Owen y Fourier, el socialismo 'oficial' negaba una actuación específica como mujeres trabajadoras, defendía la idea de que el socialismo liberaría automáticamente a las mujeres y se rechazaba la lucha feminista por considerarla algo propio de las mujeres burguesas.²

Entre las posiciones defensoras de las mujeres, encontramos algunas auténticas pioneras de las luchas de las trabajadoras por ser tenidas en cuenta por el movimiento obrero, como Flora Tristán, precursora del movimiento feminista, defensora declarada de los derechos y libertades de la clase obrera y de la mujer, que defiende que la clase obrera está formada por hombres y mujeres; Clara Zetkin, que defiende el asociacionismo de las mujeres y el

derecho al voto, a la educación..., los derechos políticos que se entendían propios del movimiento feminista burgués, y además, derechos sociales para las mujeres; Aleksandra Kollontay, que apuesta por una revolución de la vida cotidiana y de las costumbres, por forjar una nueva concepción del mundo y, muy especialmente, una nueva relación entre los sexos, definiendo su denominada 'mujer nueva'...

En España, el Congreso Obrero de los internacionalistas españoles, de Zaragoza (1872), se pronuncia por que "la mujer como el varón es un ser libre e inteligente que hay que situar en condiciones de libertad y el medio para ello es el trabajo y la instrucción." Las declaraciones programáticas de anarquistas y socialistas siempre fueron favorables a la igualdad de los sexos; ahora bien, según señala Ballarín, citando a Capel (1986)³, "el hecho de aparecer consignados una y otra vez estos objetivos, sin variar apenas su formulación pese al discurrir de los años, nos habla no sólo del interés puesto en conseguirlos, sino también

1 Cristina Borderías, conferencia en Círculo de Bellas Artes, Madrid, el 31 de octubre de 2007.

2 Jacqueline Heinen.1978. *De la 1ª a la 3ª Internacional: la cuestión de la mujer*. Barcelona. Fontamara.

HAZ LA ELECCIÓN CORRECTA. CHOOSE CORRECTLY.

2-6 ABRIL / APRIL 2008

FERIA DE MADRID
www.aula.ifema.es

AULA
SALÓN INTERNACIONAL DEL ESTUDIANTE Y DE LA OFERTA EDUCATIVA
INTERNATIONAL EDUCATIONAL OPPORTUNITIES EXHIBITION

IFEMA Feria de Madrid

LINEA IFEMA / IFEMA CALL CENTRE

LLAMADAS DESDE ESPAÑA / CALLS FROM SPAIN	902 22 11 11
EXPOSITORES / EXHIBITORS	902 22 11 11
LLAMADAS INTERNACIONALES / INTERNATIONAL CALLS	(34) 91 722 90 00
IFEMA FAX	(34) 91 722 90 04
IFEMA	Feria de Madrid 28042 Madrid España / Spain
CP	edu@ifema.es



de las dificultades encontradas en el camino”.

Por otra parte, en ambas corrientes se daba una pluralidad de posiciones con respecto a la función social de las mujeres y, por tanto, encontraremos declaraciones y experiencias diversas en relación con el trabajo y la educación femenina⁴.

Ya desde entonces aparecen sindicatos femeninos: la Sociedad Autónoma de mujeres, fundada por Teresa Claramunt, una de las militantes fundamentales del movimiento libertario español, que defendió a ultranza los derechos de las trabajadoras, o La Unión. Sociedad Feminista de Resistencia y Socorros Mutuos, sociedad femenina en la que, desde un principio, la cuestión social aparece estrechamente vinculada a la cuestión de género.

Y luchas de mujeres trabajadoras, como las de las cigarreras de Madrid y Sevilla. Y se producen cambios en la legislación que afectaba a las mujeres (la regulación del trabajo a domicilio, la prohibición del trabajo nocturno para las mujeres, el establecimiento del horario de lactancia...)⁵

Pero el discurso de los sindicatos continuó siendo excluyente, contra los trabajos que se consideraba impropios de las mujeres, recogido incluso en algunos convenios colectivos. A veces se reivindica la igualdad salarial, para defender a continuación que si no es así, se contrate a los hombres, es decir, que se trataba realmente, como señala Cristina Borderías, de una estrategia de exclusión, junto con otras, como no aceptarlas como aprendizas, intentar sindicadas para controlar su contratación o la segregación laboral.

Junto con ello, hay acusaciones a

las trabajadoras de ‘romper la clase’ con su defensa del derecho al trabajo remunerado.

Movimiento feminista

1975 es el año que tomamos como referencia del surgimiento del feminismo en su versión actual, con la realización de las Primeras Jornadas por la liberación de la mujer, en Madrid, y poco después, las Primeras Jornadas catalanas de la dona, en Barcelona. Paralelamente, surge el trabajo feminista en el seno de los sindicatos.

Así, en la Asamblea de CCOO de Barcelona, en 1976, se decide crear la Secretaría de la Mujer, lo que luego se formalizará en el I Congreso Confederado, de 1978. En 1977 se celebran las Jornadas de Mujer trabajadora de UGT. Poco después también en STEs se constituyeron secretarías de la mujer en diferentes territorios, con la actividad dirigida fundamentalmente a propuestas coeducativas.

En ese I Congreso de CCOO, de 1978, se habló de la especificidad de la problemática de las trabajadoras, de la constitución de secretarías de la mujer y su representación en los órganos del sindicato, de la relación con el movimiento feminista. Y como reivindicaciones: la eliminación de las categorías femeninas, contra la discriminación salarial, la compatibilidad del trabajo asalariado y el trabajo doméstico, la igualdad ante la ley, anticonceptivos y aborto..., se denuncia la violencia de

género... Todo ello desde la consideración de que ‘lo personal es político’. De este modo se fueron constituyendo Secretarías de la Mujer, no sin dificultades y desencuentros. A pesar de ello, o quizá por ello, éstas se han fortalecido, así como el trabajo en defensa de la problemática específica de las mujeres dentro de los sindicatos.

Normalmente, hoy se discute en los sindicatos de los problemas y reivindicaciones de las mujeres. Por ejemplo, en CC.OO, con la realización de una conferencia de mujeres (CC.OO., un espacio sindical para hombres y mujeres, febrero-junio de 1993), el sindicato discutió durante varios meses los problemas y reivindicaciones de las mujeres y significó un importante nivel de consolidación de las Secretarías de la mujer.

Las reivindicaciones de las mujeres fueron incluyéndose en la acción sindical. Las mujeres se incorporaron a los órganos de dirección. Después de pasar por varios congresos, en el 7º (abril, 2000), en CC.OO. se incorpora a los estatutos la obligación de la proporcionalidad de mujeres en los órganos de dirección, aunque su cumplimiento no es absoluto. Somos conscientes de que en muchas ocasiones la norma sirve para muy poco si la propia organización, su funcionamiento cotidiano, no facilita la incorporación de las mujeres y, por tanto, no tenemos mujeres que quieran participar en los órganos de dirección.

Imagen masculina de los sindicatos

NO CABE duda de que hemos avanzado mucho. Las mujeres hemos ganado terreno, tanto en nuestra presencia y participación, como en la capacidad de incidir en las políticas sindicales, aunque la imagen de las organizaciones sindicales sigue siendo muy masculina y cualquier pequeño avance requiriere de nosotras mucho tiempo y esfuerzo. El trabajo de las mujeres en los sindicatos es una necesidad, ciertamente no exenta de dificultades. Pero podemos estar seguras de que si hemos llegado hasta aquí es porque muchas mujeres antes que nosotras han peleado arduamente por ello.

Unas pocas han pasado a la historia con nombres y apellidos, pero muchas, la gran mayoría, ha estado en ocasiones detrás de ellas, en ocasiones, también a la cabeza de luchas claves para la consecución de los derechos que ahora tenemos. De la misma manera que las que ahora estamos seguimos también reclamando la consecución de una igualdad real, que todavía no hemos conquistado, para las que vendrán detrás.

3 Rosa M. Capel Martínez (Coo.). (1982). *Mujer y sociedad en España (1700-1975)*. Madrid. MEC.

4 Pilar BALLARÍN DOMINGO. 2001. La educación de las mujeres en la España contemporánea siglos XIX-XX. Madrid. Síntesis.

5 Catálogo de la Exposición *El voto femenino en España*. 2006. Madrid. Instituto de la Mujer.



Carmen Bravo Sueskun
Secretaría
Confederal de la Mujer
FE CCOO

El aborto, un derecho de las mujeres

De un tiempo a esta parte asistimos a una serie de actuaciones de carácter judicial y policial, de presión de grupos ultraderechistas y de intoxicación desde algunos medios de comunicación, dirigidas contra el personal sanitario de las clínicas acreditadas en la interrupción del embarazo y contra mujeres que en los últimos años ejercieron legal y legítimamente este derecho

LAS MOVILIZACIONES de los grupos ultra se activan periódicamente, y las campañas mediáticas o ideológicas de intoxicación que les instigan o acompañan también son recurrentes. Lo verdaderamente inadmisiblemente en pleno siglo XXI es que se actúe desde los poderes públicos contra las mujeres y el personal de las clínicas, y que un Estado de Derecho no permita ejercitar un derecho reconocido y recogido en las prestaciones de la sanidad pública.

Estas actuaciones hostiles se están produciendo mediante un acoso institucional hacia las clínicas, con un ritmo abusivo de inspecciones, llamamientos judiciales o procesamientos sin ningún atisbo de irregularidad previa que los justifique. El último caso de las mujeres que han recibido en su domicilio la visita de la Guardia Civil con sus historias clínicas, rompiendo así cualquier mínimo de confidencialidad, para citarlas a declarar sobre el funcionamiento de las clínicas, a ver si desde la perspectiva del recuerdo de mujeres sorprendidas o atemorizadas encuentran hechos incriminatorios, donde objetivamente, por los procesos de inspección habituales no los han hallado, con el consiguiente efecto añadido de culpabilizar a las mujeres.

Esta actuación pública la origina, en última instancia, la inseguridad jurídica de la actual ley de despenalización del aborto. Esta norma presenta insuficiencias y lagunas en su aplicación, al dejar margen para diversas interpretaciones médicas o judiciales, abocando así tanto a profesionales como a las mujeres que decidan acogerse a ella a una

situación de incertidumbre, riesgo e inseguridad, pues pueden verse expuestos, como ha ocurrido, a persecución policial, enjuiciamientos, cárcel, etc., es decir, lesionando el ejercicio de derechos reconocidos.

Por tanto, la reforma de esta ley es imprescindible e inaplazable por la inseguridad jurídica que presenta, que pone de manifiesto la situación en que se encuentran las mujeres y profesionales de la salud desde hace 22 años: indefensión, inseguridad, desprotección; en resumen, una vul-

neración de derechos, como CCOO viene denunciando desde su aprobación en 1985 y como la realidad viene demostrando desde entonces. La estrategia de mirar hacia otro lado no soluciona el problema.

Cada día hay más inseguridad para las mujeres que en el pasado optaron por interrumpir legalmente su embarazo, que pueden verse en ese trance, e igualmente, de profesionales de la salud que se arriesgan a las inspecciones abusivas, emplazamientos judiciales, detenciones, cárcel..., además del descrédito profesional y de la inseguridad respecto a su persona, dada la cobertura ideológica con la que actúan los grupos ultras *provida*.

El Gobierno no puede soslayar la respuesta a un problema no resuelto en más de dos décadas de democracia y siete legislaturas y que presenta una carga insoportable en presión y potencial riesgo policial, judicial y moral para las mujeres que quieran ejercer un derecho conforme a la legislación vigente y para profesionales del ámbito sanitario que aseguran el ejercicio de ese derecho reconocido.

Tampoco la Delegación del Gobierno ni las administraciones autonómicas correspondientes pueden inhibirse de sus responsabilidades respectivas en esta cuestión. Es urgente garantizar la seguridad del personal sanitario, tomando las medidas correspondientes. Es imprescindible también que se garantice la interrupción voluntaria del embarazo desde la sanidad pública, al tratarse de una prestación sanitaria reconocida y ofertada desde los servicios de salud públicos.

Por la reforma legal

CCOO se suma a las acciones de denuncia, hace un llamamiento para que se apoyen las movilizaciones que con esta finalidad han sido convocadas para que se modifique la actual ley de despenalización del aborto que acabe con la inseguridad jurídica; para que se garantice a las mujeres el ejercicio del derecho al aborto, como ocurre en la mayoría de los países de la Unión Europea.; para que se asegure esta prestación sanitaria en la sanidad pública y para garantizar la seguridad en el ejercicio profesional del personal de las clínicas acreditadas.

También reclama que se desarrollen efectivos programas de información y educación afectivo-sexual entre adolescentes y un mejor acceso a métodos de planificación familiar y prevención de embarazos no deseados.



Carmen Perona
Abogada
de C.C.OO.

consultas jurídicas

■ Enfermedad grave

¿Qué se entiende por enfermedad grave?

A.M.R. Madrid

El Estatuto Básico del Empleado Público introduce el permiso para atender el cuidado de un familiar de primer grado, otorgando al funcionario derecho a solicitar una reducción de hasta el 50% de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes. Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respecto en todo caso el plazo máximo de un mes.

No cabe duda de que el concepto de "enfermedad grave" en sí mismo puede ser calificado de concepto jurídico indeterminado. Por tanto, la consideración de si una enfermedad es grave o no, a efectos jurídicos, es obvio que radica en una cierta potestad discrecional de la Administración, llamada a efectuar la aplicación del precepto. Así, deben valorarse las circunstancias objetivas y subjetivas que concurren en cada caso, edad, estado físico del paciente, riesgo para su vida..., para considerar una enfermedad como grave o no, pues la gravedad de la enfermedad es presupuesto básico para la concesión del permiso y no siempre las intervenciones quirúrgicas con aplicación de anestesia general, es condicionamiento para la gravedad de la enfermedad o dolencia.

Para obtener este permiso es necesario que la gravedad de la enfermedad quede debidamente justificada. La justificación no puede ser avalada por las manifestaciones del funcionario, sino que deben aportarse documentos que acrediten el requisito de "gravedad" exigido.

En lo que atañe al momento de disfrute del permiso, se infiere que este comienza de forma inmediata a la producción del acontecimiento del que trae causa, todo ello en lógica concordancia con las circunstancias de orden emotivo y material que suelen acompañar a la gravedad del suceso, como confirma el hecho de que el desplazamiento a otra localidad alargue la duración del permiso. En correspondencia con lo anterior, el permiso finaliza cuando deja de existir la causa que dio origen a su concesión, o bien por agotar los días de permiso. En algunos casos, corresponde al órgano competente para su concesión ponderar, a la vista de las razones familiares debidamente acreditadas que concurren en el supuesto concreto, la posibilidad de acceder al disfrute de dicho permiso en un momento posterior al acaecimiento, siempre y cuando la causa que lo motive subsista.

■ Permiso de paternidad

¿Es compatible la paternidad con el subsidio de maternidad?

P.M.G. Valencia

El permiso de paternidad es incompatible con el de maternidad cuando un mismo progenitor perciba en su totalidad el descanso maternal por adopción o acogimiento, donde solo uno de ellos puede percibirlos. Será compatible en los siguientes supuestos: con el de 10 semanas de duración al que hubiese tenido derecho el progenitor por haberse reconocido a la madre biológica el subsidio no contributivo por maternidad de 42 días; con el de maternidad cuando éste se disfrute compartido; con el subsidio por maternidad íntegro del otro progenitor en el supuesto en el que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones (sistema de previsión privado) y con el subsidio por maternidad íntegro del otro progenitor en el supuesto de fallecimiento de la madre.

crónica bufa

Lanza y media por Paulino



Chiño

LA VIDA suele ser una existencia monótona, fotocopias de días que vamos coloreando con el transcurrir del tiempo.

Sin embargo, en contadísimas ocasiones, el destino da un requiebro y se disparan las emociones. Te regalan unos polvorones, te seleccionan para un programa televisivo en el cual sólo has de chillar e insultar, te cancelan la hipoteca en el sorteo mensual de los cupones del café. A Paulino Cubero le cayó la breva de mano del jurado propuesto por el Comité Olímpico Español. Su letra era la mejor, la cantarían nuestros deportistas, la estrenaría Plácido Domingo y la SGAE se encargaría de los royalties —en esto de preservar derechos no hay quien los pare—, para que al final fuese presentada al Parlamento con el respaldo de más de medio millón de firmas.

El gozo en el pozo. Los expertos del COE no convencen a nadie, las tertulias vapulean la letra, los partidos políticos se desentienden del lío, comenzando por las propias instituciones del gobierno, alentadoras de la iniciativa. Paulino estaba en el paro y se las prometía felices. Veamos lo que se dice: que si es cursi la segunda estrofa, que no se puede hablar de patria ni se pueden dar vivas a España. Comenzando por lo último, al presidente también se le olvidó el grito patriótico —cuando lo exigía el guión en su visita cuartelera al exterior y no pasó nada.

No mentar a la patria en un himno es como un caldo sin grasa y sin sal. Paulino Cubero, su compositor, se ha quedado solo, de la misma forma que la compuso, en solitario, en poco más de una hora, por delante de 2000 letras.