

Cuadernos

Publicación Anual • N° 8 • Noviembre 2006

Mujer y Cooperativismo



Panorama: Ley de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en Situación de Dependencia: Entrevista a Amparo Valcarce

Organizaciones Cooperativas: Las cooperativas y la aplicación del principio de igualdad de oportunidades en la relación societaria. FEVECTA

Experiencias: Presupuestos Participativos con Perspectiva de Género.
Esperanza Negueroles

Sin Fronteras: 2007: Un año para celebrar la diversidad. Ana Mohedano

Y además, *Espacios para el debate, mujeres en movimiento, actualidad y recursos.*



- **DIRECCIÓN Y LÍNEA EDITORIAL**

Departamento de la Mujer de COCETA y AMECOOP

- **COORDINACIÓN TÉCNICA Y REALIZACIÓN**

Asociación de Mujeres Empresarias de Cooperativas (AMECOOP)

- **COORDINACIÓN-REDACCIÓN**

Asociación de Mujeres Empresarias de Cooperativas (AMECOOP)

- **EDITA**

Departamento de la mujer de COCETA y AMECOOP

- **EDICIÓN**

Punto Verde Artes Gráficas.

Fotomecánica & Impresión

Pol. Ind. Santa Ana. C/ Joaquín Sorolla, nº 43-45.

28529 Rivas Vaciamadrid

Tf: 91 499 04 30 / Fax: 91 666 42 48 /

puntoverde@pverde.com

- **Diseño Gráfico**

Punto Verde

Depósito Legal: M-45304-1998

- **Distribución gratuita**

- **En este número han colaborado las siguientes organizaciones y personas. A todas ellas muchas gracias:**

Departamento de la Mujer de COCETA, Unión de cooperativas de Trabajo Asociado de la Región de Murcia (UCOMUR), Federación Aragonesa de Cooperativas de Trabajo Asociado (FACTA), Asociación de Mujeres Empresarias de Cooperativas – Andalucía (AMECOOP – Andalucía), Federación Valenciana de Empresas Cooperativas de Trabajo Asociado (FEVECTA), Federación Andaluza de Empresas Cooperativas de Trabajo Asociado (FAECTA), Fundación Carolina, Unión de Cooperativas Madrileñas de Trabajo Asociado (UCMTA), Todas las compañeras de la Asociación de Mujeres Empresarias de Cooperativas de Trabajo Asociado, Teresa Pérez del Río, Amparo Valcarce, Paloma González, Esperanza Negeroles, Maribel Rodríguez, Ana Mohedano, Yayo Herrero, M^a Carmen Martín y Tanitxi. También agradecer la colaboración del equipo técnico de la UCMTA y de COCETA. Gracias a todos y todas, y os esperamos en el próximo número 9.

• Los artículos y opiniones de los y las diferentes colaboradores/as no representan necesariamente el pensamiento y punto de vista de COCETA y AMECOOP.

• Queda permitido reproducir los artículos siempre que se citen la fuente y la autoría.

• Las fotografías que ilustran esta revista "Mujeres del Sur" son de Ana Peláez, fotógrafa e historiadora del arte.

Cuadernos **Mujer y Cooperativismo**

Publicación Anual • N° 8 • Noviembre 2006

SU

ma

RIO

EDITORIAL 3

PANORAMA

- Proyecto de Ley de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en Situación de Dependencia: Entrevista a Amparo Valcarce. 5

- Anteproyecto de Ley Orgánica de Igualdad entre Mujeres y Hombres: Entrevista a Teresa Pérez del Río. 9

ORGANIZACIONES COOPERATIVAS

- Las cooperativas y la aplicación del principio de igualdad de oportunidades en la relación societaria. FEVECTA 18

- EQUAL "Adelántate". UCOMUR 20

- Propuestas para conciliar la vida familiar y laboral. FACTA..... 22

- AMECOOP-A celebra los talleres "El cambio tiene género II". AMECOOP – Andalucía 27

- Taller de Lenguaje no sexista para el equipo técnico de FAECTA. FAECTA 29

- Políticas de Género para la Igualdad. AMECOOP – Andalucía y FAECTA 30

EXPERIENCIAS

- Presupuestos Participativos con Perspectiva de Género..... 33

SIN FRONTERAS

- El trabajo de las mujeres y el bienestar social..... 40

- 2007: Un año para celebrar la diversidad..... 43

ESPACIOS PARA EL DEBATE

- La cultura de género en las organizaciones escolares: Motivaciones y obstáculos para el acceso de las mujeres a los puestos de dirección..... 48

- Los permisos de maternidad y paternidad o los evidentes sesgos de género de la Seguridad Social 57

- Videojuegos y sexismo 62

- Tensiones y estrategias a la hora de conciliar empleo y familia 68

MUJERES EN MOVIMIENTO

- Ecofemismo: una propuesta de transformación para un mundo que agoniza 74

- Consejo Estatal de la Mujer 81

ACTUALIDAD 84

RECURSOS 88



e d i t o r i a l

Un año más aparece Cuadernos de Mujer y Cooperativismo. Cumplimos ocho años y seguimos con ilusión presentando un espacio de comunicación, intercambio, reflexión y debate sobre las mujeres en general y sobre la situación de las mujeres en el movimiento cooperativo en particular.

Este año 2006 se celebra el 75º aniversario del sufragio femenino en España, gracias a la Constitución de 1931 y gracias a mujeres, como Clara Campoamor, que defendieron la plena igualdad política y jurídica de mujeres y hombres. La propia Clara Campoamor, en sus debates con los diputados de la II República defendiendo el derecho al voto de las mujeres, argumentaba que la mujer había demostrado sentido de la responsabilidad social, el índice de analfabetos era mayor en los hombres que en las mujeres y que sólo aquellos que creyesen que las mujeres no eran seres humanos podían negarles la igualdad de derechos con los hombres. Hoy día, 75 años después, muchos pasos se han dado en el camino, pero no se ha alcanzado la meta final, la igualdad total entre mujeres y hombres.

En esta publicación tratamos de ofrecer un espacio para recoger experiencias e iniciativas, para conocer la diversidad de la realidad en la que vivimos y así luchar por la sociedad que queremos.

Sólo nos queda agradecer a las colaboradoras y los colaboradores por sus contribuciones desinteresadas y su enorme esfuerzo. Desde COCETA y AMECOOP os animamos a difundir estos Cuadernos y os invitamos a participar en ellos enviándonos vuestras colaboraciones y/o aportaciones. En definitiva, animamos a todas las mujeres a acercarnos y conocernos.



Proyecto de Ley de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en Situación de Dependencia: **Entrevista a Amparo Valcarce**

Asociación de Mujeres Empresarias de Cooperativas (AMECOOP)

El cuarto pilar del Estado de Bienestar.

Amparo Valcarce, nacida en León, está Licenciada en Geografía e Historia y es catedrática en Geografía e Historia e Inspectora de Educación. A parte de ostentar actualmente el cargo de Secretaria de Estado de Servicios Sociales, Familias y Discapacidad, es miembro del Comité Federal del PSOE y pertenece a varias asociaciones profesionales, de discapacidad y de mujeres.

En referencia al Proyecto de Ley de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en Situación de Dependencia, estas han sido sus respuestas:

1. ¿Con qué vocación nace el Proyecto de Ley de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en Situación de Dependencia?

La ley de promoción de la autonomía personal y dependencia nace con el propósito de ampliar los derechos de

ciudadanía de los españoles. Con esta ley, el Estado atenderá a todas aquellas personas que no pueden valerse por sí mismas: a los ancianos y a las personas con discapacidad.

Para ello, desde 2007, se creará en España el Sistema de Autonomía y Atención a la Dependencia, que garantizará a estas personas el acceso a una serie de servicios y prestaciones (teleasistencia, ayuda a domicilio, centro de día, centro de noche, plazas residenciales, prestaciones económicas) y configurará el cuarto pilar del Estado del Bienestar tras el Sistema Nacional de Salud, el Sistema Educativo y el Sistema de Pensiones.

2. ¿Esta ley nos acercará de verdad a los niveles de atención a las personas dependientes del resto de los países europeos?

el objetivo es situarnos en el grupo de países que más y mejor atienden a las personas mayores y a las personas con discapacidad.

Por supuesto, el objetivo es situarnos en el grupo de países que más y mejor atienden a las personas mayores y a las personas con discapacidad.

3. ¿La denominación de "Personas Dependientes" a qué se refiere exactamente? Podría poner varios ejemplos de las características de las personas a las que hace referencia.

Las personas dependientes, según establece el Consejo de Europa, son aquellas personas que no se pueden valer por sí mismas para realizar las actividades básicas de la vida diaria, como levantarse de la cama, asearse, alimentarse,... Son personas que bien por la edad, bien por padecer alguna discapacidad física, psíquica, sensorial o mental necesitan ayuda diaria, apoyo y supervisión para realizar estas actividades.

Según el Libro Blanco de la Dependencia, en España hay más de 1.125.000



personas dependientes, aunque esta cifra aumentará considerablemente en los próximos años debido a la estructura demográfica de nuestro país. De ellos, el 80% tiene más de 65 años de edad.

4. ¿Qué tipo de prestaciones se contemplan dentro del nuevo Sistema Nacional de Dependencia?

Las prestaciones serán de servicios o económicas, aunque nuestra intención es priorizar las primeras. Así, los ciudadanos en situación de dependencia tendrán por primera vez el derecho a acceder a los servicios que necesiten (teleasistencia, ayuda a domicilio, centro de día, plaza residencial) a través de un Plan Individual de Atención que elaborarán los servicios sociales teniendo en cuenta la voluntad del beneficiario.

En caso de que no exista oferta pública del servicio requerido por el beneficiario podrá percibir una prestación económica vinculada a la contratación de este servicio en el mercado privado.

En los casos que los servicios sociales y los beneficiarios establezcan, se podrá conceder una prestación económica al cuidador familiar, que deberá estar dado de alta en la Seguridad Social. Con esta medida, intentamos saldar en lo posible una deuda histórica que tenemos con todas esas familias (y especialmente mujeres) que cuidan a sus familiares renunciando en muchos casos a su vida laboral y social. Por último, y para promocionar la vida independiente de las personas con discapacidad, el beneficiario podrá percibir una prestación para la contratación de un asistente personal.

5. ¿De qué servicios y/o centros van a poder disponer las personas dependientes y sus familias? ¿Existen

suficientes como para dar cobertura a todo el mundo y para todo tipo de situaciones de dependencia?

Como decía anteriormente, van a disponer de ayuda a domicilio, teleasistencia, centros de día, plazas residenciales, porque va a ser su derecho, un derecho universal. Por tanto, el Estado deberá garantizar la atención a estas personas y poner a disposición de éstas todos los recursos que sean necesarios para su atención, como sucede en la sanidad y la educación.

Por ello, el esfuerzo presupuestario para poner en marcha el Sistema Nacional de Dependencia va a ser enorme. De hecho, el Gobierno va a destinar cerca de 13.000 millones de euros en los próximos ocho años (periodo de implantación del sistema) y las comun-

idades autónomas deberán aportar una cantidad similar.

Se trata, por tanto, del proyecto de ley más ambicioso en materia presupuestaria.

intentamos saldar en lo posible una deuda histórica con todas esas familias que cuidan a sus familiares

6. En el Proyecto de Ley se establece que en la incorporación de los centros privados concertados a

la red de servicios del Sistema Nacional de Dependencia, se tendrá en cuenta de manera especial los correspondientes al tercer sector ¿cómo se va a materializar exactamente?

El tercer sector realiza una actividad elogiada en la atención a las personas dependientes, por lo que su labor no podía pasar desapercibida en la Ley de Dependencia. Por ello, será una pieza fundamental del Sistema de Autonomía y Atención a la Dependencia a través del concierto de los servicios.

7. ¿Cuál es el procedimiento que debe seguir una persona para solicitar el reconocimiento de la situación de dependencia y del derecho

a las prestaciones del sistema?

A partir de 2007, todos los ciudadanos que lo deseen serán evaluados por los equipos de valoración de las comunidades autónomas en función del baremo que sea aprobado por el Gobierno para determinar su grado y nivel de dependencia. Una vez realizado este trámite, los servicios sociales elaborarán el Plan Individual de Atención teniendo en cuenta la voluntad del beneficiario, que especificará las prestaciones sociales o económicas que va a recibir las personas dependientes.

La implantación del sistema será gradual y comenzará con la atención a los casos más graves en 2007. Hasta 2015, se irán incorporando al sistema las personas con dependencia más moderada.

8. ¿A qué cree que es debido que la mayoría de los españoles consideren la atención a la dependencia como una prioridad (un 76, 1% tal y como señala el CIS de noviembre de 2004)?

Porque es uno de los principales problemas a los que se enfrentan las familias españolas. La implantación del Sistema de Autonomía y Atención a la Dependencia en España es una auténtica necesidad para las familias que vienen asumiendo casi en solitario el cuidado de estas personas. La ley de dependencia en suma es un claro ejemplo de política para la familia, de política que resuelve las necesidades de los ciudadanos. Por eso creo que es tan valorada.

9. ¿Cuáles son las razones por las que está en crisis el papel que está jugando las familias, especialmente las mujeres, en el cuidado y atención de las personas dependientes?

Yo no diría que esté en crisis. Lo que sucede es que, por suerte, la incorpo-

el estado deberá garantizar la atención a estas persona y poner a disposición de estas los recursos que necesiten

ración de las mujeres al mercado laboral en igualdad de condiciones ha provocado que haya que replantearse los tradicionales roles familiares en los que la mujer antepone el cuidado y la atención a sus familiares a su promoción profesional o vital.

10. ¿Cree que este Proyecto de Ley va a mejorar la calidad de vida, especialmente de las mujeres (tradicionalmente cuidadoras principales) y va a hacer visible y reconocido socialmente el trabajo que llevan desarrollando tanto tiempo sin remunerar?

Es uno de los objetivos de la ley. Queremos reconocer la labor de las mujeres cuidadoras que han realizado esta labor en silencio mediante una compensación económica y un alta en la Seguridad Social.

11. ¿Considera que la consecuente creación de puestos de trabajo por la implantación de los nuevos servicios previstos en la futura Ley supondrá una oportunidad para las mujeres para poder por fin percibir un salario por el trabajo que hasta ahora desempeñaban sin remuneración?

Sin duda. Como decía antes, las mujeres van a ver por fin reconocida su situación con una compensación económica y un alta en la Seguridad Social, lo que les puede ayudar a percibir en un futuro una pensión. Pero además de la prestación, recibirán también la formación necesaria para la atención a su familiar o para, en un futuro, poder disfrutar de un puesto de trabajo en los servicios sociales.

12. ¿Qué beneficios económicos supone invertir en Políticas de Bienestar Social?



La inversión en políticas sociales es una de las señas de identidad de este Gobierno. En cuanto a la dependencia, vamos a realizar el mayor esfuerzo presupuestario que ha acompañado nunca a una ley, con una inversión de la Administración General del Estado cercana a los 13.000 millones de euros en los próximos años.

Sin embargo, este esfuerzo también va a suponer importantes retornos económicos y un impacto muy positivo en el empleo. Así, según el Libro Blanco de la Dependencia, la implantación del sistema de atención a personas dependientes

conllevará la creación de unos 300.000 puestos de trabajo nuevos.

13. En definitiva, ¿qué impacto cree que va a tener la futura Ley?

Creo que va a suponer una auténtica revolución social en nuestro país, similar a la universalización de la sanidad o las pensiones. Los ciudadanos españoles van a ver reconocido un nuevo derecho, el de ser atendidos por el Estado cuando no se pueden valer por sí mismos, y ello va a significar un trascendental salto cualitativo en la protección social en España.

*conllevará la
creación de unos
300.000 puestos de
trabajo nuevos.*



Anteproyecto de Ley Orgánica de Igualdad entre Mujeres y Hombres: **Entrevista a Teresa Pérez del Río.**

Asociación de Mujeres Empresarias de Cooperativas (AMECOOP)

Misión y retos de la futura Ley

Tras toda una vida vinculada a la investigación a las discriminaciones de género en el mercado laboral, vive desde hace 26 años en Jerez (aunque es natural de Salamanca) ejerciendo como Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Universidad de Cádiz. Asimismo colabora en formación y debate con el Instituto de la Mujer y CC.OO.

En relación con las preguntas que la hemos formulado sobre la Ley Orgánica de Igualdad entre Mujeres y Hombres, Teresa Pérez del Río nos ha querido contestar de la siguiente manera:

1. ¿Por qué ahora un anteproyecto de Ley Orgánica de Igualdad entre hombres y mujeres? ¿Con qué vocación nace?

Creo que me pregunta por la oportunidad, no por la necesidad. Desde esa óptica, constituye una obligación impuesta por nuestra integración en la UE la transposición completa y en plazo de las normas comunitarias y España se encontraba desde hace tiempo en situación de incumplien-

to parcial de varias Directivas Comunitarias de género que tenían que haber sido traspuestas hace tiempo en materias como la protección de la maternidad, la igualdad en el acceso al empleo y las condiciones de trabajo, procedimientos de tutela frente a la discriminación...etc. Más vale tarde que nunca.

2. ¿Esta ley puede acercarnos más a Europa o van a seguir existiendo grandes diferencias con la situación que viven hombres y mujeres en otros países europeos?

Las situaciones sociales no se cambian solo con normas jurídicas y la situación de discriminación de las mujeres españolas es muy profunda y larga, pero es obvio que el Derecho puede constituir un instrumento de primer orden para el cambio social en general y en particular para la consecución de la igualdad entre hombres y mujeres. Es de reconocer que aunque es cierto que la diferencias entre España y algunos de los Estados

miembros de UE, no todos, es grande y se demuestra estadísticamente, la situación ha evolucionado favorablemente en la última década y ello también puede comprobarse estadísticamente. Espero y quiero creer que a partir de la aprobación de la Ley la situación evolucione más rápidamente y más favorablemente aún.

3. Si tuviera que valorar la futura Ley, ¿cuál es el aspecto más positivo y más negativo / débil de ella?

Mi valoración general de la Ley es positiva (no es vano participé en la elaboración del borrador de anteproyecto de la misma). Para mi el principal valor positivo es su mera existencia y aprobación porque tiene un valor di-

Los datos estadísticos ponen una y otra vez de manifiesto que la igualdad no se ha logrado



dático importante; se ha venido señalando de forma reiterada, incluso en los medios de comunicación, que la igualdad entre hombres y mujeres ya se había logrado, ignorando los datos estadísticos que ponían una y otra vez de manifiesto que ello no era cierto; la aprobación de la Ley supone el reconocimiento público de la existencia de una situación de discriminación contra la que es necesario luchar y erradicar incluso por imperativo constitucional (Art.14 y 9.2 de la Constitución Española). Aparte de esta función me parece de especial importancia el reforzamiento que la Ley realiza de los procedimientos de tutela frente a la discriminación ya que no existen derechos en la realidad si no se encuentra previsto en el ordenamiento un procedimiento adecuado y eficaz para la reclamación frente a su violación y un aparato sancionador suficientemente adecuado, proporcional y sobre todo, disuasorio. También me parece de esencial importancia la creación de la suspensión por paternidad como venían reclamando hace tiempo la doctrina y los sindicatos e incluso el Consejo de Ministros de Asuntos Sociales de la UE desde el año 2000.

Por lo que se refiere a las insuficiencias o carencias de la Ley, para no entrar en detalles excesivamente técnicos, creo que el legislador olvida que trasponer una norma no es copiarla sino aclararla, concretarla y adaptarla a las diferentes situaciones sociales de cada país. Las definiciones del significado de los derechos reconocidos y de su alcance no están suficientemente claros en la Ley y nadie puede exigir la tutela de un derecho cuyo alcance y significado desconoce o no entiende debido una insuficiente plasmación

jurídica. Esto ocurre con los conceptos de transversalidad, de discriminación indirecta, acción positiva, acoso sexual y acoso moral por razón de género, concepto de difícil comprensión y que sería necesario aclarar para garantizar una adecuada aplicación de la Ley. También creo necesaria una mayor previsión económica de respaldo: la voluntad política real de acabar con la discriminación se demuestra, entre otras formas y de esencial importancia, mediante una previsión presupuestaria suficiente para garantizar la consecución de los objetivos propuestos. Por ejemplo, si la previsión presupuestaria hubiese sido mayor, el permiso de paternidad que el propio Gobierno presenta como una de

*necesaria una mayor
previsión económica
de respaldo (...)
Ejemplo: el permiso
de paternidad hubie-
ra podido ampliarse*

las piezas clave de la Ley, hubiera podido ampliarse y acercarse a los previstos en otros Estados miembros de la UE mas avanzados en materia de conciliación.

4. A la hora de elaborar este anteproyecto de Ley, ¿opina que se ha tomado en cuenta el saber de los interlocutores sociales?

Creo que en muchos aspectos si.

5. ¿Qué aportaciones hace en la lucha contra la discriminación por razón de sexo en el empleo y las condiciones de trabajo?

En mi opinión, las aportaciones mas importantes serían las siguientes: en primer lugar, intenta con mas o menos éxito, como ya señalé anteriormente, definir el significado y alcance del derecho que reconoce, el derecho a la igualdad y la prohibición de discriminación entre hombres y mujeres, introduciendo conceptos tan esenciales para la tutela antidiscriminatoria como los de transversalidad de género, discriminación indirecta, acción posi-

tiva, acoso sexual y acoso moral por razón de género en el empleo; en segundo lugar, trata de reforzar los procedimientos de tutela antidiscriminatoria para hacerlos más adecuados y eficaces; intenta reforzar el sistema sancionatorio, es decir, el conjunto de sanciones aplicables a las personas que discriminen, hasta el momento bastante ineficaz y en absoluto disuasorio; en tercer lugar, reconoce expresamente que la causa esencial de la discriminación es el género, es decir, la asignación de los roles sociales en función del sexo, seguida inmediatamente de una infravaloración de las tareas asignadas a las mujeres; en este ámbito la Ley intenta conseguir un más equitativo reparto de las funciones de cuidado, incentivando la asunción de sus responsabilidades por parte de los hombres y mejorando los instrumentos de conciliación de hombres y mujeres entre las responsabilidades vitales y las profesionales.

*INTENTA REFORZAR
EL SISTEMA SANCIONATORIO HASTA EL
MOMENTO BASTANTE
INEFICAZ Y EN ABSOLUTO
DISUASORIO*

6. ¿La negociación colectiva considera que es el instrumento más eficaz de aplicación del principio de igualdad en las condiciones laborales? ¿Qué demuestran los estudios?

En un sistema democrático de relaciones laborales, el diálogo social y la negociación colectiva constituyen instrumentos esenciales para la regulación de las condiciones de trabajo y para la garantía de los derechos fundamentales en las empresas, evidentemente entre éstos y de especial importancia, el derecho a la igualdad entre hombres y mujeres y la prohibición de discriminación por razón de género y este hecho ha sido puesto de manifiesto de forma reiterada en todos los ámbitos especialmente en

el ámbito comunitario y es reconocido normativamente en la /2002/73/CEE y en la recientemente adoptada D/54/2006/CEE.

Lamentablemente los estudios realizados ponen de manifiesto que los interlocutores sociales no han ejercido con el exigible interés su función de garantizar la igualdad y eliminar la discriminación por razón de género; los convenios colectivos no solo no han constituido instrumentos importantes de lucha contra la discriminación sino, por el contrario, en muchos casos han colaborado activamente a mantenerla. Es de reconocer sin embargo una evolución favorable en los últimos años que espero y confío se acentúe con la aprobación de la Ley que introduce en este ámbito una innovación importante: la obligación de ciertas empresas de negociar Planes de Igualdad cuyos objetivos y contenido la Ley especifica también con bastante detalle.

7. Por su experiencia, ¿diría que las personas que en los convenios colectivos tratan de abarcar la igualdad de Oportunidades están preparadas con una formación adecuada?

Creo que en todo tipo de ámbitos la formación es esencial. No basta con la voluntad política de mejorar la situación, es necesario saber como hacerlo y sobre todo si tenemos en cuenta que la elaboración y negociación de los Planes de Igualdad no será fácil aunque no hay que tener miedo, solo hay que dedicar un poco de tiempo y aprendizaje.

8. ¿Qué opinión le merece la inclusión de cláusulas de acción positiva



en los convenios colectivos para fomentar el acceso de las mujeres, en igualdad de condiciones, a sectores y ocupaciones en los que se encuentren infrarepresentadas?

Junto con la aplicación de la trasversalidad de género, la acción positiva constituye un instrumento esencial para la tutela antidiscriminatoria. La necesidad de adoptar medidas de este tipo y su compatibilidad con el principio de igualdad ha sido recogida en el Art.141.4 del Tratado de Amsterdam/Niza que ha creado incluso un instrumento de control de la actuación de los Estados miembros de la UE en esta materia. Son varios ya los Programas de acción positiva adoptados por la UE que incentiva a los Estados a utilizar los fondos presupuestados para respaldarlos financieramente. Sin duda una de las medidas de acción positiva más debatidas es el establecimiento de cuotas sobre cuya posibilidad de adopción hay existe jurisprudencia comunitaria y constitucional. En nuestro caso, el Tribunal Constitucional ha señalado hace ya tiempo no solo la compatibilidad entre el principio de igualdad formal y la acción positiva sino la exigibilidad constitucional de su adopción derivada del Art.9.2 CE y del carácter de nuestro sistema político como Estado Social y Democrático de Derecho. Finalmente es de señalar que se ha demostrado que la eliminación de la segmentación del mercado de trabajo colabora de forma esencial en la lucha contra la discriminación por razón de género.

9. De acuerdo con la futura Ley, empresas con más de 250 trabajadores/as y aquellas que hayan sido sancionadas por infracción grave del princi-

pio de Igualdad tienen obligación de elaborar y aplicar Planes de Igualdad. **¿Qué ocurre con las empresas más pequeñas, que en realidad son la gran mayoría en nuestro país? ¿Son las grandes olvidadas?**

Según dispone la Ley, estarán obligadas a elaborar y aplicar un Plan de Igualdad las empresas cuyo titular haya sido sancionado por infracción muy grave del principio de igualdad o por violencia de género en el trabajo, en los casos en los que las sanciones accesorias (de las que se hablará más adelante) hayan sido sustituidas por dicha obligación. Las restantes empresas están obligadas a eliminar las situaciones de discriminación constata-

das en el diagnóstico del que se hablará más tarde. También están obligadas a negociar medidas de acción positiva. No están obligadas en este segundo supuesto a llegar a acuerdos, pero en el caso de que así lo hicieran, en las empresas de más de 250 trabajadores deberán figurar en un Plan de Igualdad. En este caso caben dos posi-

bilidades: si la empresa cuenta con convenio propio, el Plan deberá negociarse en el mismo; cuando la empresa no cuenta con convenio propio sino que se encuentra incluida en uno de ámbito sectorial en el que se hayan diseñado las líneas generales de un Plan de Igualdad, este deberá establecer las normas de complementariedad necesarias para que las grandes empresas (de más de 250 trabajadores) incluidas en su ámbito de aplicación, puedan adaptarlas y concretarlas a nivel empresarial.

Las empresas de menor dimensión no tendrán la obligación de elaborar y aplicar un Plan de Igualdad en sus

Los convenios colectivos no solo no han constituido instrumentos importantes de lucha contra la discriminación sino que han colaborado en mantenerla

convenios propios pero sí cuando su elaboración y sus líneas maestras estén incluidas en el convenio sectorial que les sea de aplicación. También prevé la Ley incentivar económicamente y por otros medios a las empresas de este tipo para que adopten Planes así como la creación de instrumentos de colaboración para su adopción y puesta en práctica.

En todo caso y en todos los ámbitos convencionales existe la obligación de negociar medidas de eliminación de la discriminación y de acción positiva incluidas o no en un Plan de Igualdad, aunque no existe la obligación de llegar a acuerdos.

10. ¿Cómo sería el proceso de implantación de un Plan de Igualdad en una empresa y qué contemplaría?

Un Plan de igualdad según señala el Art.4.1 de la LO-IMH es ".....un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo."

En otras palabras, se trata de un conjunto de medidas que pueden y deben adoptar dos tipos de objetivos: la eliminación de la discriminación tanto directa como indirecta (igualdad de trato) y la consecución de la igualdad real entre hombres y mujeres (igualdad de oportunidades) en el ámbito de aplicación del convenio que los incluya.

Para eliminar las situaciones de discriminación en primer lugar es necesario detectarlas y cuantificarlas por ello el Art.41 de la LOI hace referencia a la

el Tribunal Constitucional ha señalado hace ya tiempo no solo la compatibilidad entre el principio de igualdad formal y la acción positiva sino la exigibilidad

necesidad de realizar un diagnóstico previo de la situación de la empresa que deberá adoptar y aplicar el Plan de Igualdad. Este requisito previo resulta ineludible si se quiere que los Planes sean eficaces ya que realizar un diagnóstico no implica solo fotografiar la situación sino analizar sus causas que será sobre las que se haya de actuar posteriormente mediante el diseño del plan. Resultaría incluso conveniente en las empresas complejas, con mas de un centro de trabajo, realizar el diagnóstico de cada uno de los centros, no de forma conjunta, sobre todo si están ubicados en diferentes comunidades autónomas pues los datos estadísticos muestran que la situación de las mujeres en cuanto a tasa de actividad, desempleo, segmentación horizontal y vertical del mercado de trabajo, varían de una comunidad a otra y es probable que estas diferencias se manifiesten en el seno de las empresas.

En otras palabras, no se puede hacer un Plan general aplicable a diversos ámbitos a base de cláusulas modelo ya que tanto la situación de discriminación como sus causas variarán de un ámbito a otro. Un plan eficaz para una empresa del ámbito de la sanidad, puede ser perfectamente ineficaz o incluso contraproducente para una empresa de confección o de limpieza por ejemplo. Incluso, como el Art.41.3 puntualiza, si bien normalmente los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, se podrán adoptar medidas especiales consideradas adecuadas para determinados centros de trabajo que presenten una situación específica.

Una vez detectada la situación y sus causas, sigue señalando el Art.41 LOI



que “Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución.....los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo”.

Respecto de esta última materia el Art.43 LOI señala que “1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

2. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlo”.

Es decir, una vez diagnosticada la situación concreta y determinadas sus causas, resulta esencial que se esta-

blezcan los ámbitos en que es preciso actuar. Como se ve, la ley propone a modo ejemplificativo algunos como el acceso al empleo, a la formación, la promoción profesional, las condiciones de trabajo incluidas las retributivas, la conciliación de la vida familiar y profesional, la salud laboral incluida la protección de la maternidad y el riesgo durante el embarazo y la lactancia, dotando de especial relevancia dada la cantidad de derechos fundamentales que estas actuaciones violan, el acoso sexual y moral por razón de género.

Es esencial tener en cuenta que antes de adoptar medidas de acción positiva resulta necesario eliminar las posibles situaciones de discriminación directa o indirecta que sean detectadas. Es posible que no sea preciso actuar en todos los ámbitos señalados pero lo mas probable es que siempre haya que actuar en el ámbito de la salud laboral y la violencia de género en el trabajo dados los resultados que arrojan los estudios sobre negociación colectiva realizados en los últimos años, la importancia que al tema otorga la Ley y la especificidad de las referencias normativas al mismo.

Es preciso cuantificar los objetivos a conseguir de tal forma que, por ejemplo en materia de acceso al empleo, no bastaría con señalar en el Plan que sería necesario aumentar el número de mujeres en la empresa, sino que es preciso cuantificar el número de mujeres que se plantea alcanzar, cuantas se contratarán anualmente en el periodo de aplicación del Plan y en qué sectores, centros o categorías serán ubicadas.

Finalmente, como señala el Art.43, es absolutamente preciso establecer sis-

Las empresas de menor dimensión no tendrán la obligación de elaborar y aplicar un plan de igualdad en sus propios

temas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. Este seguimiento se puede realizar mediante la previsión expresa de la obligación de que el empleador ofrezca una información periódica y durante todo el periodo de aplicación del Plan, a los representantes del personal o, en su caso, a la Comisiones de Igualdad, sobre las modificaciones experimentadas en la plantilla, de forma que si los objetivos no se van consiguiendo se puedan analizar a tiempo las causas de la ineficacia del Plan diseñado e introducir de forma consensuada las reformas necesarias para conseguir los objetivos planteados.

11. En la futura Ley no se especifica la formación que deben tener las personas que diseñen los Planes de Igualdad. **¿Qué opina de ese aspecto?**
Como señalé anteriormente, la formación tanto en materia de negociación colectiva como de género de las personas que han de elaborar y aplicar los planes es esencial. De carecer de esta formación específica se corre el riesgo de que el Plan no consiga los objetivos perseguidos.

12. ¿Qué ocurriría con aquellas empresas que incumplan lo dispuesto en sus Planes de Igualdad?
Puesto que el Plan pasaría normalmente a formar parte del convenio, se podría considerar un incumplimiento convencional con los efectos establecidos para estos casos por la normativa vigente (reclamación en vía administrativa y judicial) y las empresas incumplidoras podrían resultar sancionadas.

13. También existe la posibilidad de obtener el reconocimiento a las em-

presas más igualitarias. **¿Qué diferencia existe con el Programa OPTIMA del Instituto de la Mujer?**

Espero que este tipo de reconocimiento sea más controlado y sea retirado a las empresas que incumplan los objetivos perseguidos y al igual que se otorga publicidad a su concesión, sea también publicitada su retirada.

14. A parte del ámbito laboral, el anteproyecto de Ley abarca más ámbitos como el establecimiento de que las estadísticas públicas ofrezcan datos desagregados por sexo o la creación de postgrados específicos en Igualdad de Oportunidades. **¿Como profesional, qué opinión le merecen estas medidas innovadoras?**

La elaboración de estadísticas y estudios con datos desagregados en función del sexo me parece del esencial importancia

A parte de significar el cumplimiento de obligaciones comunitariamente impuestas, la elaboración de estadísticas y estudios con datos desagregados en función del sexo me parece de esencial importancia porque permitirá la realización de diagnósticos más correctos de la situación de discriminación de las mujeres y su erradicación. También me parece importante la adopción de nuevos instrumentos de formación específica en materia de género pues creo que sigue siendo muy insuficiente el nivel de formación existente actualmente en España lo que dificulta enormemente la comprensión y aplicación del principio de transversalidad de género, esencial para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres.

15. Algunas asociaciones de mujeres han reclamado que también, entre otras cosas, se extienda a todas las trabajadoras el permiso pagado por maternidad de 16 semanas aunque



no tengan 180 días de cotización, un permiso de paternidad intransferible de 4 semanas y mejorar las medidas de conciliación de la vida profesional, familiar y personal. **¿Estaría de acuerdo con esas ausencias en el anteproyecto de Ley?**

Ya hace tiempo que se venía reclamando o bien la eliminación del requisito de cotización previa para el reconocimiento de la prestación de maternidad o bien la creación de una prestación no contributiva en ese supuesto; la Ley ha optado por lo segundo, creando una nueva prestación no contributiva durante las seis semanas obligatorias de la suspensión por maternidad que se puede considerar insuficiente tanto en su duración como en su cuantía pero no se puede negar que constituye un paso importante y necesario; una vez dado el mismo, puede conseguirse posteriormente su mejora. Respecto de la suspensión por paternidad y su correspondiente protección social, se reconoce un derecho intransferible de 10 días que también puede considerarse insuficiente en comparación con otros Estados miembros de la UE pero ocurre como en el caso anterior, significa un primer paso mejorable posteriormente. Respecto de la mejora de los permisos de conciliación, considero que tendría menos efectos boomerang la inversión en medios públicos de cuidado de personas menores, mayores y discapacitadas suficientes asequibles y de calidad ya que la concesión de más permisos o alargamiento de los reconocidos produce un encarecimiento de la mano de obra femenina que hasta ahora y previsiblemente durante bastante tiempo aún dada la situación actual de reparto de responsabilidades familiares y de cui-

dado, seguirían siendo las mujeres las que los ejercitasen mayoritariamente lo que obstaculizaría su contratación y sobre todo su contratación típica. En todo caso, de pensar en mejoras, los derechos deberían ser reconocidos a los hombres en régimen de intransferibilidad. En definitiva en materia de conciliación la Ley recoge avances significativos pero en alguna forma insuficientes a pesar de lo cual los empleadores ha mostrado públicamente sus reservas hacia la Ley sobre todo respecto del permiso de paternidad. Creo necesario esperar un tiempo para analizar sus efectos en la realidad y comprobar cuantos hombres se sienten dispuestos a asumir sus responsabilidades familiares.

La Ley no puede conseguir una mayor sensibilización ya que no es su función sino conocer mejor sus derechos

16. De manera resumida, ¿nos podría explicar cuál es la situación de la mujer trabajadora en España y qué lagunas trata de cubrir la futura Ley?

En resumen: la tasa de actividad femenina sigue siendo inferior a la media europea y se encuentra aún lejos de los objetivos fijados en la Cumbre de Lisboa, su tasa de paro sigue siendo excesivamente alta, doblando casi la de los hombres y también es más alta su tasa de atipicidad siendo mayoritarias en el trabajo a tiempo parcial y su tasa de precariedad es cinco puntos más alta que la de los hombres. El objetivo de la Ley debe ser pues triple: incentivar y facilitar la integración de las mujeres en el mercado de trabajo para que puedan conseguir su autosuficiencia y por tanto su libertad, disminuir su tasa de desempleo e incentivar su contratación indefinida y a tiempo completo.

17. ¿Qué impacto cree que va a tener la futura Ley? ¿Es decir, se podría lograr una mayor sensibi-

lización en la Igualdad de Oportunidades o seguirá siendo un tema secundario y tratado sólo para dar una buena imagen?

Quiero creer y con fundamento que la Ley puede conseguir un impacto favorable aunque mejorable en bastantes puntos como ya he señalado. La Ley no puede conseguir una mayor sensibilización ya que no es su función pero sí permitirá a sus destinatarios/as conocer mejor sus derechos y por tanto reclamarlos y defenderlos, y sancionar

con más eficacia disuasoria a todas las personas que violen el derecho a la igualdad y realicen actuaciones discriminatorias. Finamente creo que existe una real voluntad política, aunque insuficientemente respaldada económicamente, de luchar de forma eficaz y en la medida en que una Ley puede hacerlo la situación de discriminación que la mujer española arrastra durante siglos.



Las cooperativas y la aplicación del principio de igualdad de oportunidades en la relación societaria

Paloma Tarazona Cano y Ana Real Sebastián Federación Valenciana de Empresas Cooperativas de Trabajo Asociado (FEVECTA)

Se está comenzando a implantar un Reglamento de Régimen Interno desarrollado por FEVECTA en las cooperativas de trabajo asociado de la Comunidad Valenciana

Marzo se ha convertido en el mes de referencia para las reivindicaciones de todo lo que tiene que ver con las situaciones de discriminación que aún hoy padecen las mujeres en muchos ámbitos de la vida. Un 8 de marzo de hace ahora 149 años, una marcha pionera de obreras textiles recorrió los barrios ricos de la ciudad de Nueva York para protestar por las miserables condiciones de trabajo. Otro mes de marzo, 51 años después, dio comienzo en esa misma ciudad una huelga protagonizada por mujeres que reclamaban igualdad salarial, la disminución de la jornada a diez horas y que se permitiese un tiempo para la lactancia. Ese día, un centenar de obreras morían en un fuego provocado por el dueño de la fábrica en la que trabajaban como respuesta a la toma pacífica del local por las trabajadoras en huelga.

A dos años de cumplirse el centenario de tan terrible suceso, algunas de las

reivindicaciones de aquellas mujeres aún no se han visto satisfechas. La desigualdad salarial en España es un hecho recogido por las estadísticas oficiales - a igual trabajo se retribuye a las mujeres un 30% por debajo que a sus compañeros -, un aspecto más de la precariedad laboral, que afecta de manera más gravosa a las mujeres.

La vinculación de las cooperativas con el principio de igualdad de oportunidades se remonta a los mismos orígenes del movimiento en la Inglaterra de siglo de XIX. En efecto, la creación "The Rochdale Society of Equitable Pioneers" en octubre de 1844 marca no sólo el comienzo de un nuevo modelo económico en un entorno dominado por la peor cara del capitalismo. También supone un caso sin parangón en la época de la aplicación práctica de nuevos valores y principios tanto económicos, como sociales, que, en esos momentos, se encontraban principalmente en proceso de ser enunciados a nivel teórico exclusivamente.

La vinculación de las cooperativas con el principio de igualdad de oportunidades se remonta a los mismos orígenes del movimiento en la Inglaterra del sXIX

Lo verdaderamente interesante de la experiencia de Rochdale es que consiguió formular un modelo a caballo entre lo social y lo económico para poner en práctica con éxito principios como la gestión democrática, la participación en lo económico, la educación y la formación, la igualdad de oportunidades y la cooperación.

En lo que se refiere a la igualdad de oportunidades, la cooperativa de Rochdale no se conformó tampoco con enunciar una serie de principios que se relacionan estrechamente con la idea de la igualdad y que permiten a las mujeres adquirir participaciones

de la cooperativa en nombre propio, votar y participar en todas las actividades cooperativas en pie de igualdad con los hombres. Ni siquiera fue suficiente con llevar la palabra igualdad en su propio nombre (equitable en inglés se traduce por igualitario o equitativo), sino que, como en otros casos, la cooperativa lleva a la práctica este principio desde el momento de su constitución.

Entre los 28 pioneros que pusieron en marcha la cooperativa de Rochdale hubo una mujer, Ann Tweedale, que firma junto con ellos y en nombre propio el documento de constitución y la declaración de los principios cooperativos. Ann Tweedale tiene, además, los mismos derechos de voto y participación en beneficios que cualquiera de sus compañeros varones. Esto ocurría 50 años antes de que ningún país del mundo reconociese el sufragio femenino (el primero fue Nueva Zelanda en 1893), 60 años antes de que en la misma Inglaterra se permitiese votar a las mujeres, 25 años antes de que en ese mismo país se les reconociese a las mujeres casadas el derecho a poseer cualquier propiedad...

Y, si a mediados del siglo XIX hablar de igualdad entre hombres y mujeres se consideraba revolucionario, llevar a la práctica este principio otorgando en una sociedad de carácter mixto económico y social, en este caso una cooperativa, los mismos derechos a hombres y mujeres constituyó una fascinante trasgresión del orden social establecido.

Esta herencia cooperativa se ha mantenido prácticamente intacta durante

160 años y se puede rastrear hoy con claridad en los 7 principios cooperativos que resumen la esencia de la identidad cooperativa.

Los 7 principios del cooperativismo lejos de encarnar una declaración vacía de contenido real, inspiran hoy la mayoría de los regímenes legales aplicables a las cooperativas de todo el mundo y, por tanto, se traducen en prácticas concretas de funcionamiento cooperativo, también en nuestro entorno.

En concreto, en las cooperativas de trabajo asociado de la Comunidad Valenciana, además de que es exigible por ley el cumplimiento de los principios cooperativos, imbuidos de un espíritu igualitario y no discriminatorio, se está comenzando a implantar un Reglamento de Régimen Interno desarrollado por FEVECTA, que incluye el principio de igualdad de oportunidades como elemento transversal. Desde esta perspectiva, la propuesta que hace FEVECTA en el citado Reglamento

busca relacionar la filosofía de funcionamiento cooperativo con el principio de igualdad de oportunidades y concretar ambos en la serie de normas que regirán las relaciones entre los socios y su cooperativa. Normas que, tras su aprobación por la Asamblea General, serán de obligado cumplimiento.

Y, ¿por qué? Porque estamos convencidos de que la igualdad entre hombres y mujeres, además de ser de justicia, es también un factor de enriquecimiento para la competitividad empresarial.

Por tanto, de una u otra forma, las cooperativas, como ya ocurriera en

La primera cooperativa (en el sXIX) permite a las mujeres adquirir participaciones de la cooperativa en nombre propio



la Inglaterra de Rochdale, tienen hoy una nueva oportunidad de ir por delante de lo que las leyes establecen y conseguir un nuevo factor de diferenciación con la que reforzar su reputación corporativa en una sociedad basada en el conocimiento como hacia la que caminamos.

Creemos que como empresas socialmente responsables las cooperativas vuelven a dar ejemplo en este ámbito de su compromiso con el bienestar de socios y trabajadores, sean éstos hombres o mujeres.



UCOMUR ha participado en la investigación del estudio sobre Los nuevos perfiles profesionales para empresas de alto rendimiento

EQUAL “Adelántate”

Unión de Cooperativas de Trabajo Asociado de la región de Murcia, UCOMUR

El reto de posicionar a las mujeres en puestos de responsabilidad

En el marco de la Iniciativa Comunitaria Equal, la Unión de Cooperativas de Trabajo Asociado de la Región de Murcia, UCOMUR, participa en el proyecto europeo “Adelántate” (2005-2007), que se inserta en el eje IV, Igualdad de Oportunidades, dentro del área temática “reducir los desequilibrios entre hombres y mujeres y apoyar la eliminación de la segregación en el trabajo”.

El objetivo principal del proyecto es ayudar a posicionar a las mujeres en puestos de responsabilidad en empresas de sectores emergentes y estratégicos de la Región de Murcia. Las principales destinatarias del programa

son mujeres que se encuentran en tres momentos diferentes de su vida laboral y personal:

- ❖ Mujeres estudiantes, cursando estudios que tienen opciones laborales limitadas por el entorno sociocultural y por su propia educación, a sectores tradicionalmente enfocados a empleos femeninos y puestos de trabajo de baja responsabilidad.
- ❖ Mujeres en activo que desempeñan sus profesiones en distintos ámbitos pero que no se plantean el ascenso a puestos de responsabilidad.

❖ Mujeres que han dejado sus profesiones durante un periodo de tiempo más o menos largo y que al intentar reincorporarse al mundo laboral, encuentran dificultades.

Para dar respuesta a la necesidad de fortalecer la presencia de la mujer en los nuevos sectores emergentes y estratégicos de la Región, UCOMUR está participando en diferentes acciones desde abril del 2005, y hasta el momento hemos intervenido en distintos ejes del programa.

En el eje Conoce, hemos participado en la investigación y elaboración del estudio sobre los nuevos perfiles profesionales para empresas de alto rendimiento. Se ha investigado sobre cuáles son las actividades profesionales en torno a las que se centrarán las necesidades de los sectores económicos estratégicos y los perfiles de mayor demanda en el mercado laboral para la adecuación de las empresas a los nuevos modelos de creación de valor.

Una parte del estudio se ha destinado a identificar los niveles y causas de aceptación o resistencia a los nuevos modelos de organización empresarial y el papel de las mujeres en ellos, lo que permite anticipar líneas de actuación respecto de las empresas tradicionales en la medida en que tengan que asumir nuevos modelos organizativos y de generación de valor.

Otro **eje** en el que estamos participando es el **Muestra**. Este es un eje transversal al proyecto y actúa sobre la totalidad de las/os beneficiarias/os del proyecto. Concretamente, desde nuestra Organización estamos trabajando en la acción de concienciación

del mundo empresarial para introducir la reflexión sobre la importancia de romper los estereotipos de segregación en la empresa, para ello estamos preparando una serie de mesas redondas con el empresariado de la región en las que se genere un debate que amplíe las perspectivas del mundo empresarial con la ruptura de los estereotipos femeninos.

Todo el proyecto Adelántate se entiende como una forma innovadora de estudio y actuaciones que contribuyen a eliminar la segregación de género en el ámbito laboral dejando a un lado esquemas tradicionales de actuación.

Dentro del **eje Orienta**, estamos trabajando con mujeres estudiantes de ciclos formativos de grado superior y de bachiller, para ofrecerles información orientada a una conceptualización realista y positiva de sí mismas en relación con sus propios valores, intereses y habilidades, y no basados en la condición de ser mujer. Queremos sensibilizar al profesorado

sobre su papel activo para la igualdad de oportunidades educativas entre los sexos y fomentar la incorporación de mujeres a estudios profesionales en las áreas con más desarrollo y futuro de la economía de nuestra Región, siempre en función de las capacidades y habilidades de la persona.

Retroalimentándonos del estudio realizado en el **eje Conoce**, en el que se detectaron las necesidades de formación especializada para cubrir las carencias de los nuevos sectores estratégicos y emergentes, y los nuevos perfiles de las profesionales que ocuparán estos puestos de trabajo, desde UCOMUR y trabajando en el **eje**

*Estamos trabajando
en la acción de
concienciación del mundo
empresarial para
romper los estereotipos
de segregación
en la empresa*



Mejora estamos diseñando acciones formativas dirigidas a mujeres que sean novedosas en cuanto a metodología y contenidos que permitan dar respuesta a los múltiples cambios organizativos y técnicos que experimentan los sistemas de producción y las empresas, especialmente en aquellas actividades donde las mujeres tienen una menor presencia. Pretendemos concebir esta formación especializada como un todo que conjugue simultáneamente conocimientos y cualidades personales que se deseen potenciar y enseñar y que con anterioridad se detectaron como necesarias en las mujeres.

Finalmente otra de las actuaciones que estamos llevando a cabo incluida en el proyecto Adelántate, es la elaboración y diseño de 20 planes de carrera en 10 empresas pertenecientes a los sectores emergentes y estratégicos de nuestra economía, con el fin de posicionar a las mujeres en puestos de dirección y en general ayudarlas a promocionar en su centro de trabajo. Evaluamos el perfil profesional de las mujeres seleccionadas, personalizamos el itinerario de promoción profesional, y se validan los planes de carrera individualizados acordes con la estrategia de la empresa.

*Queremos fomentar
La incorporación de
mujeres a estudios
profesionales en las
áreas con más desa-
rrollo y futuro*

Propuestas para conciliar la vida familiar y laboral

Federación Aragonesa de Cooperativas de Trabajo Asociado, FACTA

FACTA presenta un estudio sobre la conciliación familiar y laboral en las cooperativas de trabajo aragonesas

La Federación Aragonesa de Cooperativas de Trabajo Asociado (FACTA) ha elaborado un estudio, realizado gracias a un convenio de colaboración suscrito con el Instituto Aragonés de Empleo (INAEM), en el que se analiza la situación de las cooperativas aragonesas en materia de conciliación laboral y familiar y se proponen soluciones aplicables a cualquier empresa, así como propuestas que puede poner en marcha la propia Federación para propiciar un entorno conciliador.

En los últimos tiempos la cuestión de la conciliación familiar y laboral parece ocupar un lugar importante entre las inquietudes de personas, grupos y colectividades que desde muy diversos ámbitos movilizan sus recursos en busca de respuestas a determinadas necesidades. Necesidades que progresivamente han ido apareciendo y que de manera específica afectan a los terrenos laborales, en cuanto partícipes de las dificultades de los individuos en alcanzar la armonía entre las distintas facetas de la vida. El mundo cooperativo no es una excepción de esto e igualmente entra de lleno por activa y por pasiva en la observación de una cuestión que afecta a la igual-

dad entre trabajadores, principio supremo en la filosofía de actuación de las cooperativas.

Este estudio sobre la conciliación familiar y laboral en las cooperativas de trabajo aragonesas es fruto, precisamente, de esa continua preocupación por el capital humano de las organizaciones, por el ideal cooperativo de consecución de un entorno laboral socialmente ético donde la persona sea respetada y contemplada como ser integral en toda su potencialidad.

Por ello, esencialmente, en este estudio se ha dado más importancia a los aspectos cualitativos, a las peculiaridades que conforman la heterogeneidad enriquecedora del mundo social y a las opiniones singulares que, en definitiva, conforman los universos particulares de trabajo, de hogar, de vecindad, de sistemas y estructuras sociopolíticas y económicas donde se mueven las personas en el transcurso de su vida cotidiana.

Esta investigación, realizada por Arualia para FACTA, se plantea como antropológica, no por recurrir a procedimientos, campos o un conjunto de técnicas determinadas sino por el uso que hará de ellas la investigadora principal quien observará la situación desde una mirada antropológica. Este enfoque específico contiene un carácter singular y creador que trasciende el estado ajeno de otro tipo de investigación. La mirada antropológica comprende un conjunto de principios de percepción, sentimiento y actuación que deja de lado las propias preconcepciones o estereotipos sobre lo que esta ocurriendo para explorar el ámbito tal y como los individuos lo ven y lo construyen.

Para la ejecución práctica de los objetivos del proyecto, se utilizaron las siguientes técnicas a continuación detalladas.

❑ Encuestas

Se utilizaron los datos volcados de la encuesta utilizada para el estudio de COCETA – Departamento de Mujer “Estudio sobre la realidad social y laboral de las mujeres en el trabajo asociado en España” que fue difundida entre las cooperativas aragonesas. Específicamente, se utilizaron los ítems que se consideraron de clara y objetiva expresividad para el tema central de la investigación.

❑ Entrevista en profundidad

A través de esta técnica se accedió al contenido de lo que se hace y lo que se dice que se hace. Se considera esencial la entrevista dentro de esta investigación puesto que interesaba conocer cómo las representaciones sociales se plasman en las prácticas individuales, esto es, conocer las confesiones

intimistas a la vez que las perspectivas individuales. En total se realizaron 20 entrevistas en profundidad a una muestra de personas fijada de manera arbitraria por muestreo pinático y con una semiestructura previa de las mismas.

❑ Grupo de discusión

En total se realizaron tres grupos de discusión. Dos de ellos se llevaron a cabo con el objetivo de conocer las representaciones sociales y la interpretación de la realidad del eje familia - trabajo por parte de las mujeres trabajadoras de cooperativas. Finalmente y para conseguir una perspectiva comparativa y evaluar el peso específico de la variable de género igualmente se

En los últimos tiempos la cuestión de la conciliación familiar y laboral parece ocupar un lugar importante



realizó un grupo de discusión con mujeres trabajadoras no pertenecientes al mundo cooperativo.

Si bien en un principio se dejaba abierta la posibilidad de realizar grupos mixtos y grupos masculinos de discusión, finalmente se realizaron con y para mujeres. Esto se debió a la observación de una objetiva realidad: la de que el tema analizado recae en su versión eminentemente práctica sobre el género femenino y con ella la proyección de futuro más cercana.

Se solicitaron participantes a las cuales se les convocó para la realización del grupo de discusión en un lugar y horario concretos. Tras plantear el tema proponiendo un ejercicio práctico a realizar de manera grupal, se dejó un espacio abierto a la opinión de cada una de los participantes, promoviendo el debate y la participación general. El registro de la técnica se llevó a cabo mediante la grabación sonora y la posterior transcripción de la misma.

□ Observación Participante

El uso de esta técnica se aplicó a través de la inmersión de la investigadora principal en el contexto concreto a analizar permaneciendo como trabajadora, personal laboral a tiempo parcial de una cooperativa de trabajo asociado a lo largo de parte del periodo temporal en el que se desarrolló la investigación, esto es 3 meses completos. Utilizando palabras de Guasch en su obra del mismo nombre que la técnica que se comenta, es a través de la presencia y permanencia en el contexto social ajeno como se puede controlar la distancia social

que existe entre el observador y los observados precisamente para captar su punto de vista.

□ Análisis cualitativo de contenido de documentos escritos, sonoros...

Para conocer el posicionamiento formalizado tanto de las estructuras organizativas directamente implicadas en el proyecto como de aquellas que lo están de una manera más indirecta (superestructuras cooperativas y órganos de gobierno entre otros) se analizaron documentos, folletos, documentos oficiales... recopilados a través de diversos medios (Internet, artículos de prensa y documentos facilitados por las cooperativas y por FACTA entre otros).

el ideal cooperativo de consecución de un entorno laboral socialmente ético donde la persona sea respetada y contemplada como ser integral

La aplicación de esta técnica además de proporcionar un marco teórico más amplio, permitió complementar con datos de carácter secundario las conclusiones extraídas con la aplicación de otras técnicas.

A grandes rasgos, podemos afirmar que los destinatarios del proyecto a nivel general serían todas y cada una de las personas que participan en las cooperativas de trabajo asociado y en la organización que las promueve. Sin embargo, podemos realizar una clasificación de los tipos de beneficio que pueden obtenerse y así establecer una subsiguiente catalogación de los beneficiarios del proyecto.

□ Beneficiarios directos

Mujeres y socias trabajadoras de las cooperativas de trabajo asociado en Aragón.

□ Beneficiarios indirectos

Además del resto de trabajadores y

socios de las cooperativas, incluiríamos en este grupo a todas y cada una de las personas que componen las unidades familiares de las beneficiarias directas nombradas. Por ende, la comunidad aragonesa en general sería beneficiaria de este proyecto puesto que la temática que lo subyace, la conciliación familiar y laboral, tiene implicaciones directas con el conjunto de la sociedad.

El objetivo central del presente estudio es sensibilizar a los miembros de las cooperativas sobre la necesidad de compartir responsabilidades para compatibilizar la vida personal, familiar y laboral.

Las **ventajas competitivas** que se obtienen a la finalización del proyecto están basadas en la siguiente relación de argumentos:

- Proporcionar un incentivo a la creatividad y a la motivación de los trabajadores en general
- Incrementar y diversificar a los trabajadores interesados en emplearse en este tipo de organizaciones al ofrecer mejores condiciones para desarrollar el trabajo
- Aumentar el bienestar de los trabajadores de cooperativas de trabajo asociado cubriendo sus logros y oportunidades en el contexto de sus ventajas personales dentro del ámbito del trabajo
- Incrementar la productividad (entendida en términos generales) al permitir una mejor planificación de las horas, espacio y condiciones de trabajo.

Desde FACTA, creemos que este estu-

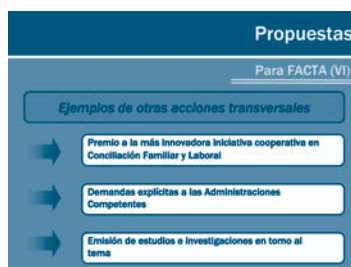
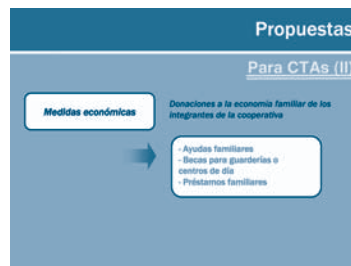
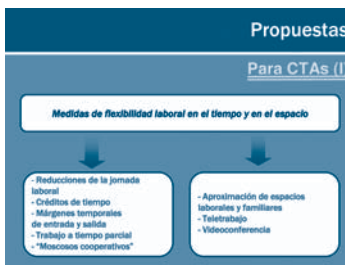
dio **constituye un primer paso** de conocimiento y análisis, puesto que únicamente desde el mismo puede surgir una intervención operativa e idónea con su respectiva realidad. Para ello se necesitará el esfuerzo coordinado de todas las personas que componen no sólo el mundo cooperativo sino también el económico tradicional, el político, el cultural, etc. En definitiva, el esfuerzo de toda una sociedad que desee mirar realmente por el desarrollo y el bienestar de los individuos que la componen y el futuro de aquellos que queden por venir.

Una de las ventajas competitivas en la que nos basamos es en incrementar la productividad, al mejorar la planificación de las horas, espacio y condiciones de trabajo.



Organizaciones Cooperativas

Cuadernos
Mujer y Cooperativismo
Nº 8 .2006



AMECOOP-A celebra los talleres “El cambio tiene género II”

Asociación de Mujeres Empresarias de Cooperativas – Andalucía (AMECOOP – Andalucía)

En esta segunda edición se ha impartido el taller “Mujeres de largo cauce”

AMECOOP-Andalucía ha puesto en marcha la II edición del taller “El cambio tiene género”, impartido por la psicóloga uruguaya Lía Schenck. Al igual que el año pasado, se han organizado dos talleres, uno para Andalucía Occidental (en Osuna), y otro para Andalucía Oriental (en Granada) en los que han participado las mujeres cooperativistas interesadas.

En esta segunda edición se ha impartido el taller “Mujeres de largo cauce”, un espacio en el que se ha estudiado desde una perspectiva metafórica la relación entre el agua y la mujer en sus diversas manifestaciones, tanto reales como simbólicas. A través de esta iniciativa se ha promovido la participación, las acciones interactivas, creativas y reflexivas, a través de técnicas expresivas y de análisis de contenido teórico.

Tal y como señala Lía Schenck, “Mujeres de largo cauce” es un taller que “fluye” desde dos corrientes: el agua y la mujer en sus diversas manifestaciones, tanto reales como simbólicas. El agua que limpia, riega, lava, alimenta y es origen de muchos beneficios aplicados a su energía, representa el 70%

de un planeta que no obstante se llama “tierra”.

Algo similar ocurre con el lugar planetario del género femenino. Sabiendo que las mujeres son más del 50% de la población mundial, la cultura hegemónica continúa siendo en alto grado privilegiadora de lo masculino, tanto en espacios institucionales de decisiones significativas como en espacios laborales y cotidianos.

El taller se dividió en tres módulos, desde los que se trabajó, tomando el agua como símbolo, tanto los cambios sociales que se estaban produciendo como la necesidad de contar con una participación activa y consciente.

se ha estudiado desde una perspectiva metafórica la relación entre el agua y la mujer en sus diversas manifestaciones tanto reales como simbólicas

1.- Yo me lavo las manos:

En este primer módulo se abordó el compromiso con las transformaciones positivas y los cambios reales que aún se esperan desde una perspectiva de género. Esta situación hace que no podamos ni queramos “lavar las manos” frente al compromiso con una participación que necesariamente tiene que ser cada vez más extendida, consciente y consensuada.

que ser cada vez más extendida, consciente y consensuada.

2.- Puentes que dan que hablar:

Aguas mansas, aguas turbias, aguas oscuras, aguas tormentosas salpicaron los márgenes de la historia en relación al rol de las mujeres. En esta parte, el taller abordó la posibilidad de construir colectivamente puentes bajo los cuales fluyan aguas definitivamente descontaminada de prejuicios de género.

3.- Trapitos al sol:

El antiguo dicho de sacar los “trapos al sol”, interpretado desde lo social, puede constituirse en un interesante y creativo intento de



Organizaciones Cooperativas

Cuadernos

Mujer y Cooperativismo
N° 8 .2006

desocultar y poner en evidencia aquellos aspectos en los que, desde una perspectiva actualizada de derechos y reivindicaciones reales, el “género femenino” todavía presenta pliegues y arrugas que no permiten su real extensión y alcance.



Taller de Lenguaje no sexista para el equipo técnico de FAECTA

Federación Andaluza de Empresas Cooperativas de Trabajo Asociado, FAECTA

En las jornadas se facilitó la comprensión y la interiorización del proceso de socialización patriarcal y los roles que asigna a mujeres y a hombres

La cita era obligada para todas las técnicas y los técnicos de la federación. El objetivo: hacer una aproximación a la teoría de género y usarla como base para aplicar el lenguaje no sexista. Con esta idea, la mayoría del equipo técnico de la federación asistió el 10 de mayo al curso que impartieron Anabel y Salomé en la Escuela Andaluza de Economía Social de Osuna.

Entre los temas que se trataron en estas jornadas estaba analizar la posición que ocupaban tanto hombres como mujeres en una sociedad dominada por el sistema patriarcal. Este taller estaba orientado a facilitar y favorecer en las trabajadoras y los trabajadores de FAECTA la comprensión y la interiorización del proceso de socialización patriarcal y sus consecuencias, así como el concepto de sexo/género.

La mañana estuvo dedicada casi de forma íntegra a la toma de conciencia de género y al inicio del proceso de deconstrucción/construcción de un nuevo modelo con enfoque de género. Para ello, las facilitadoras usaron técnicas de dinámica de grupo, en las que

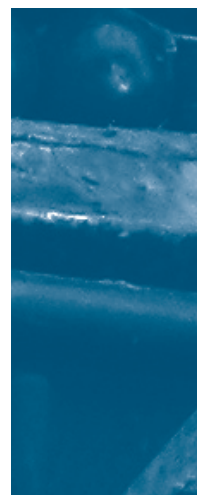
se analizaron los roles que la sociedad patriarcal asigna a las mujeres y a los hombres, así como las expectativas que tienen que cumplir las personas, según sean hombres o mujeres, para ser socialmente aceptados en el sistema patriarcal. También se hizo referencia al papel que juegan los agentes socializadores: familia, escuela, medios de comunicación... y la fuerza que estos tienen a la hora de asignar valores y roles en función del sexo.

En la sesión de tarde se profundizó más en los conceptos básicos para aplicar el lenguaje no sexista. Partiendo de la idea de que el uso del género masculino en las palabras es ambiguo (unas veces funciona como genérico, incluyendo a hombres y a mujeres y otras

Partiendo de que el uso del género masculino en las palabras es ambiguo (...) hay que apostar por la visibilidad de hombres y mujeres

no) hay que apostar por la visibilización de hombres y mujeres. Para ello, hay que apoyar de forma intencionada un lenguaje en el que quede reflejada que la realidad la integran mujeres y hombres. Con este taller se ha iniciado un proceso de transformación social e individual, que tiene por objetivo tomar conciencia e ir modificando prácticas

y actitudes, tanto de mujeres como de hombres para la construcción de un nuevo modelo de participación social. Sin embargo, hay que seguir profundizando en la teoría de género y realizando más jornadas de concienciación de este tipo.



Políticas de Género para la Igualdad

Teresa Páez, Presidenta de AMECO-OP-Andalucía y Vicepresidenta de FAECTA

Hostilidad con la Igualdad

Cuando hablamos de “Políticas de Género” o de Género en distintos foros, ya sea coloquial o formalmente, tengo la impresión de que se utilizan las mismas palabras para decir cosas distintas (ejemplo: género, políticas de género, acciones positivas, discriminación positiva, empoderamiento...) lo cual no deja de ser un obstáculo para el entendimiento en una cuestión que genera discusión y debates apasionados, pues todas y todos nos sentimos afectados desde nuestra experiencia.

Se podría decir que, cada vez que alguien (normalmente una mujer) habla de cuestiones relacionadas con las desigualdades de género, quienes escuchan, piensan que eso es cuestión de mujeres y de unas más que de otras.

También se podría decir que cada vez que, ante una idea o una expresión poco afortunada, alguien (casi siempre una mujer) intenta colocarlo en el espacio de la igualdad o de la equidad, eso nos incomoda e incluso tachamos a quien lo hace de radical.

Y he empezado este escrito desde situaciones cotidianas y reales que nos pueden parecer baladíes, pero, por supuesto, que no lo son, porque es en la

cotidianidad dónde más se producen posturas, hechos, posicionamientos o expresiones que siendo a veces muy sutiles y otras muy groseras, nos van alejando de la anhelada igualdad entre hombres y mujeres, quedándonos en meros espectadores o espectadoras de la injusticia social que conlleva cualquier situación hostil con la igualdad. Y en cuestiones de Género nada es neutro ni siquiera la inhibición de hombres o mujeres.

Posiciones en este tema, tanto en el ámbito privado como en el público, es hacer una determinada política.

Pero empecemos por las políticas públicas o institucionales.

La igualdad está reconocida en Las Leyes, igualdad formal, con ello parte de la población entiende que ésta ya se ha conseguido

La Igualdad está reconocida en las leyes, igualdad formal, con ello parte de la población entiende que ésta ya se ha conseguido; pero lo cierto es que estamos muy lejos aún de conseguir la igualdad real. Las desigualdades son ahora más sutiles y por tanto más difíciles de reconocerlas.

Con ello no estoy negando los avances producidos en el último siglo. Es imprescindible hacer un reconocimiento a las mujeres que nos precedieron y que con su lucha (muchas lo pagaron muy caro) fueron abriéndonos camino. De alguna u otra manera todas las mujeres, feministas o no, somos herederas de algo de estas mujeres.

Hablar de Políticas de Género es hablar de IGUALDAD. “**La igualdad es el mayor motor de cambio de cualquier sociedad** y tiene implicaciones, como dice Celia Amorós, en todos los niveles de la existencia humana: en el económico, político, cultural y en el de las organizaciones simbólicas”.

Hablar de IGUALDAD es hablar del principio IGUALDAD DE OPORTUNIDADES. Es un principio exigido en todas las políticas de actuaciones de la Unión Europea y todas las políticas que se pongan en marcha deben respetarlo y promoverlo. La igualdad de Oportunidades:

- ❖ Es una cuestión de justicia social.
- ❖ Contribuye al desarrollo democrático de las sociedades.
- ❖ Debe considerarse como un criterio de eficacia económica de la sociedad en su conjunto.

Por ello tanto a nivel europeo como nacional o autonómico se están llevando a cabo políticas de género.

Desde Europa se está desarrollando el V Programa de Acción Comunitaria (2001-2006) de donde derivan los distintos Planes de Igualdad o de Acción en las políticas nacionales o autonómicas.

Dicho programa propone Áreas de actuación DUAL:

- ❖ Acciones específicas dirigidas a mujeres.
- ❖ Políticas integradoras de la igualdad de manera transversal (mainstreaming de género o enfoque integrado de género).

Con respecto a las acciones específicas o también llamadas acciones positivas, junto a la discriminación positiva o a la paridad, medidas que tienen sus detractores y detractoras, opino que actualmente son necesarias, pues hombres y mujeres no par-

ten de una misma situación en los distintos ámbitos. Cuando eso ocurra ni las acciones positivas ni la paridad ni los programas de igualdad de oportunidades, tendrán sentido. Ojalá eso ocurra pronto.

En cuanto a las políticas de enfoque integrado de género, me parece una herramienta de avance hacia la igualdad, la transversalidad y el empoderamiento de las mujeres, siempre y cuando se den estas condiciones:

1. que sea planificado y aplicado por personas expertas en igualdad o en políticas de género.

2. que se salgan de lo políticamente correcto, en el sentido de incluir el género o el enfoque de género como una coetilla vacía de contenido porque eso ahora "vende".

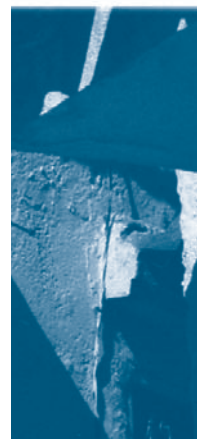
3. su aplicación tiene que ser desde el convencimiento interno y político. Para aplicarlo hay que creérselo y para creérselo hay que visualizar nuestros propios procesos de socialización en los cuales, sin duda alguna, encontraremos desigualdades y estereotipos.

4. tener una predisposición activa, tanto hombres como mujeres, para "deconstruir o desaprender" conductas androcéntricas, roles, estereotipos...

5. contar con un presupuesto económico para su desarrollo, pues pensar en políticas de género sin recursos económicos es una falacia.

En la Economía Social, hemos avanzado pero aún nos queda por hacer: necesitamos tener los datos desagregados de nuestras empresas en to-

*hombres y mujeres
no parten de una
misma situación en
los distintos ámbitos*



das las situaciones cuantificables, ya que ello es necesario para conocer y actuar; desarrollar nuestras políticas desde la transversalidad de género de forma sistemática y planificada; tomar conciencia de que la igualdad no es cuestión de mujeres; la representación femenina en los órganos de decisión e información; tener en nuestras organizaciones personas expertas en Género; trabajar por nuestra participación en el Consejo Andaluz de la Mujer. Considero que el marco de la E. Social es ideal por su genuina filosofía para avanzar de verdad en el desarrollo de la Igualdad.

Desde las “políticas” que cada cual hacemos con nuestras actuaciones e insistiendo que nada es neutro, las mujeres necesitamos ser conscientes de que si no hay avance, nos estancamos, se retrocede; que como instrumento, no solo tenemos las leyes sino la creación de “ciudadanías activas femeninas”. Que tenemos retos de método, de lenguaje y de ganar influencia, es decir, alterar la organización donde me encuentro. Que seguimos estando dentro del capítulo de los colectivos que aspiran a tener derechos, cuando no somos un colectivo, somos el 54% de la población. Desembarazarnos del comportamiento cautivo. Que dar valor a algo no es sólo enunciarlo, sino que el interlocutor lo toma como propio. Descubrir que el poder no se comparte sino que se conquista a través de competencias. Aprender a capitalizar nuestra influencia. Y por último, cambiar de nuestro discurso la queja por las competencias, ventajas...

Los hombres: ser conscientes de que desconoce el cuidado, la corresponsa-

bilidad, aunque si conoce la ayuda. Lo importante de trabajar la construcción afectivo-social. Las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar son también para vosotros. Trabajar desde la perspectiva de género da ventajas a medio plazo, desde el punto de vista organizativo, económico, social y personal.

Y como no, dentro de cualquier política de género el uso de un lenguaje adecuado, donde a la mujer se le visualice, se le reconozca y valore como persona independientemente del sexo.

Termino enfatizando que lo importante de las políticas de género es favorecer el empoderamiento de las mujeres y tal como nos dice la antropóloga feminista Marcela Lagarde, “... Llamamos empoderarse al proceso de transformación mediante el cual cualquier mujer, poco a poco y en ocasiones a grandes pasos, deja de ser objeto de la historia, la política y la cultura, deja de ser objeto de los otros, es decir, deja de ser-para otros y se convierte en sujeta de la propia vida, en ser-para sí-misma, en protagonista de la historia, de la cultura, la política y la vida social,(...)”

*seguimos estando
dentro del capítulo
de los colectivos
que aspiran a tener
derechos, cuando
somos el 54% de la
población*

Presupuestos Participativos con Perspectiva de Género

**Esperanza Negeroles, Economista
(Centro de Estudios de la Mujer)**

¿Los presupuestos son neutrales?
¿Tienen los mismos efectos en hombres y en mujeres?

“**L**os presupuestos...determinan la forma en que los gobiernos movilizan y asignan recursos públicos. Los Presupuestos se utilizan para concretar políticas, establecer prioridades y proveer los medios para satisfacer las necesidades sociales y económicas de la ciudadanía. En este sentido, son un indicador del compromiso de un gobierno con los objetivos de empoderamiento de la mujer y la equidad de género” Noeleen Heyzer, UNIFEM, 22 de mayo de 2001.

Las políticas de gobierno y sus asignaciones de recursos tienen un impacto en nosotros/as como personas

El presupuesto refleja las decisiones que el gobierno debe tomar y es la herramienta que utiliza para logra sus metas económicas y de desarrollo. El gobierno debe buscar un equilibrio entre toda una gama de demandas legítimas con los limitados recursos a su disposición. En el presupuesto, el gobierno estipula lo que va a gastar y lo que va a recaudar a través de impuestos para financiar sus gastos. Los presupuestos juegan un papel esencial en la planificación y control de las actividades económicas.

Las políticas de gobierno y sus asignaciones de recursos tienen un impacto en nosotros y nosotras como personas, ya sea de forma individual

o como miembros de un grupo. Existen características que nos distinguen como individuos y que nos asignan a amplios grupos de la sociedad: el género es la principal de estas características que discurre transversalmente por el resto: etnia, clase, sexualidad, edad, ubicación rural o urbana...

A las mujeres y los hombres el sistema patriarcal les educa para cumplir diferentes roles en la sociedad y economía; es decir, que tradicionalmente se ha atribuido a la mujer el papel “reproductor” y al hombre el trabajo productivo; uno es más valorado que el otro en función de sí está o no remunerado. La labor de cuidados que realizan las mujeres en la esfera reproductiva no es considerada porque se asume que siempre está disponible y apenas tiene valor de cambio. Esta situación debe ser considerada para diseñar políticas y asignaciones de recursos presupuestarios para que sean equitativas y eficientes.

Las diferencias en roles de los hombres y las mujeres, incorporadas en las estructuras económicas y sociales de una sociedad, llevan con frecuencia a un sesgo de género en las políticas y programas y en sus asignaciones de recursos. Esto genera injusticias sociales e ineficiencias en la utilización de los recursos.

Tradicionalmente, las evaluaciones de la eficiencia en la asignación de recursos se han enfocado en disminuir el coste de usar dichos recursos en el sector económico productivo y remunerado. Sin embargo, si los presupuestos gubernamentales consideraran todos los recursos –en los sectores remunerados y no remunerados- se requeriría

‘El término género alude a la distinción de los atributos de hombres y mujeres que son asignados por la sociedad. Las relaciones de género se expresan en valores, percepciones, prácticas y actitudes sociales. Por su parte, el término sexo se refiere a las características biológicas destacando las diferencias entre unos y otras que se reconocen como permanentes en un determinado momento histórico. Por ello se considera que, a excepción de las características biológicas, la mayor parte de los rasgos que, en una sociedad determinada, distinguen a femenino en el imaginario colectivo.



calcular la minimización de los costes de modo diferente ya que, el sector productivo remunerado u orientado hacia el mercado utiliza precios para indicar el costo del recurso utilizado, pero las actividades de los sectores reproductivos y comunitarios, que necesitan y utilizan recursos considerables para su funcionamiento, no se prestan tan fácilmente al mismo tipo de cálculo financiero.

Más aún, los vínculos entre los sectores remunerados y no remunerados deben ser tomados en cuenta con el fin de asegurar un uso eficiente de los recursos a escala global. Las actividades reproductivas y de cuidado, tales como producir y mantener a la fuerza laboral y desarrollar nuestras capacidades humanas como la confianza y la ciudadanía, no solamente son vitales para construir la sociedad, sino que además son importantes para el funcionamiento del sector productivo-mercantil. Los gastos gubernamentales en salud, educación y bienestar son importantes para apoyar las actividades reproductivas, ya que los individuos y las familias no están en capacidad de hacerlo todo por sí mismos.

No se puede garantizar la eficiencia si los presupuestos y las políticas gubernamentales no contabilizan las transferencias del uso de los recursos entre los sectores mercantil productivo remunerado y reproductivo no remunerado. Es más probable que transfieran los costos en vez de minimizarlos, con lo que se corre el peligro de estructurar una economía falsa. Adicionalmente, en vista de que las mujeres aportan una cantidad desproporcionada de recursos (en comparación con los hombres), mediante su trabajo no

remunerado en las actividades reproductivas, estas acciones presupuestarias adolecen de un sesgo de género. Esto plantea preguntas importantes sobre la justicia social.

Dentro del actual clima internacional neo-conservador se exhorta a la privatización y al "cuidado comunitario"; es decir, una mayor participación por parte de "la comunidad" en el cuidado a los grupos vulnerables. De hecho, la privatización en los servicios sociales normalmente se introduce como una política de "cuidado comunitario".

La suposición fundamental es que existe una oferta ilimitada del trabajo no remunerado de la mujer y que ésta

no es una variable económica. Esto traslada el costo del cuidado desde el sector formal al informal. Cuando esto sucede, se dificulta mucho más la "contabilidad" del trabajo.

Cuando hablamos de Presupuestos con Perspectiva de Género nos referimos a una

variedad de procesos y herramientas que persiguen facilitar la evaluación de los impactos de los presupuestos en términos de género. Son aquellos que entienden que las relaciones de género marcan pautas sociales, económicas y políticas que repercuten en que el presupuesto tenga un impacto diferenciado sobre hombres y mujeres. Hablamos de desglosar o desagregar el Presupuesto de acuerdo a dicho impacto sobre las mujeres y los hombres y los diferentes grupos de mujeres y hombres, considerando debidamente las relaciones de género que subyacen en la sociedad.

Las iniciativas de los presupuestos con perspectiva de género tienen

Hablamos de desglosar o desagregar el presupuesto de acuerdo al impacto sobre las mujeres y los hombres

como marco los Derechos Humanos, con enfoque en los derechos económicos y sociales de las mujeres. Se trata de articular la larga y compleja lucha por el reconocimiento y ampliación de los derechos humanos y ciudadanos de las mujeres con la lucha por la redistribución de recursos económicos y sociales. Por ello el creciente interés de entender y conectarse con los procesos macroeconómico y macropolíticos de los países, de las regiones.

No son presupuestos específicos elaborados para las mujeres pero son aquellos presupuestos públicos –locales, sectoriales y nacionales– que toman en cuenta las necesidades específicas de hombres y mujeres en su concepción, diseño, elaboración, implementación y evaluación y que valoran de manera diferenciada las contribuciones de hombres y mujeres, (remuneradas o no) tanto en la producción de bienes y servicios, como en el trabajo para movilizar y distribuir los recursos.

Cuando se propone la perspectiva de género en los presupuestos, no se quiere decir que haya presupuestos separados para las mujeres o que se incremente la cantidad gastada en programas para las mujeres. Lo que se propone es que se analicen los gastos públicos o el método de recaudar el dinero público desde un enfoque que permita identificar las consecuencias e impactos para las mujeres y niñas cuando se comparan con los de los hombres y niños, como modo de asegurar que hombres y mujeres se beneficien de la misma forma de la distribución y uso de los recursos públicos.

Además, son útiles para reconocer las distintas formas en que las mujeres contribuyen a sus sociedades y sus economías a través del trabajo no remunerado en la economía productiva y en su rol como cuidadoras en sus comunidades y sus familias. Los presupuestos con perspectiva de género también son un medio para que los gobiernos traduzcan en acciones, sus compromisos para con la igualdad de género y los derechos de las mujeres.

Un presupuesto con perspectiva de género toma los compromisos en materia de género y los convierte en compromisos presupuestarios. El objetivo de un presupuesto con perspectiva de género es alimentar los debates sobre políticas y asegurar la asignación del gasto público y los impuestos. El análisis del presupuesto, desde la perspectiva de género, debe aumentar la transparencia y la fiscalización sobre el ingreso y gasto de recursos públicos.

Un presupuesto con perspectiva de género toma los compromisos en materia de género convirtiéndolos en compromisos presupuestarios

Incorporar el análisis de género en la planificación y estimación del presupuesto requiere unir el conocimiento sobre los roles y las relaciones de género y el conocimiento sobre el sector público y la economía. Hay que pensar cómo introducir la transversalidad de género en los programas, mediante la introducción de una valoración con conciencia de género de las políticas.

Los análisis de presupuestos con perspectiva de género reconocen que los presupuestos “requieren volúmenes sustanciales de recursos y que la comunidad es una fuerza influyente que directa e indirectamente da forma a los resultados de género a través de



sus presupuestos” (Sharp 1999). Sus funciones principales son:

- Asignación de recursos. Las asignaciones a ciertas funciones, políticas y programas beneficiarán a las mujeres más que a los hombres y viceversa. Los presupuestos con perspectiva de género buscan descubrir las consecuencias de las asignaciones presupuestarias.

- Distribución del ingreso y la riqueza. Los presupuestos con perspectiva de género se fundamentan en la suposición de que una distribución “justa” entre los hombres y las mujeres es una meta a alcanzar.

- Estabilización de la economía. Un análisis presupuestario con perspectiva de género requiere entender las limitaciones, las suposiciones y las teorías macroeconómicas que subyacen en el presupuesto. El cuestionamiento de las evaluaciones tradicionales sobre la eficiencia a través del análisis presupuestario con perspectiva de género permite identificar los problemas que impiden lograr las metas macroeconómicas.

Las tres funciones económicas principales pueden ser compartidas entre los diferentes niveles del gobierno. La revisión de un solo estamento del gobierno presentará una visión incompleta de la oferta gubernamental o la falta de ésta. Se necesita distinguir entre los objetivos que son “fines” en sí mismos y los objetivos que son los “medios” para alcanzar un fin. No hay que olvidar que los presupuestos en sí son los medios para lograr unos objetivos.

Un análisis de presupuesto con perspectiva de género requiere utilizar un conjunto de procedimientos. La elección de las herramientas a utilizar en el análisis depende finalmente de la disponibilidad e información, experiencia del personal, restricciones de tiempo y otros recursos.

Diane Elson sugiere:

1. Evaluación de políticas con conciencia de género. Este es un enfoque analítico que escudriña las políticas de las diferentes componentes de la Administración Pública (ministerios, consejerías, concejalías,...) y programas prestando atención a sus aspectos de género, implícitos y explícitos.

Cuestiona la suposición de que las políticas son neutrales al género en sus efectos y más bien cuestiona: ¿de qué manera se prevé que las políticas y sus asignaciones de recursos reduzcan o incrementen las desigualdades de género?

Cuando se propone la perspectiva de género en los presupuestos, no se quiere decir que haya presupuestos separados

2. Evaluación a beneficiarios y beneficiarias desagregados por género. Esta técnica de investigación se usa para preguntar a las y los beneficiarios actuales y potenciales hasta dónde las políticas y programas gubernamentales empatan con sus prioridades que ellas y ellos tienen.

3. Análisis de incidencia del gasto público, desagregado por género. Esta técnica de investigación compara el gasto público para un programa específico, normalmente con información proveniente de encuestas familiares, para revelar la distribución del gasto entre las mujeres y los hombres, niñas y niños.

4. Análisis de incidencia de impuestos, desagregado por género. Esta técnica de investigación examina los impuestos directos e indirectos a fin de calcular cuántos impuestos pagan los diferentes individuos y familias.

5. Análisis del impacto del presupuesto sobre la utilización del tiempo, desagregado por género. Éste analiza la relación entre el presupuesto nacional y la forma cómo el tiempo se utiliza en las familias. Asegura que el tiempo invertido por las mujeres en el trabajo no remunerado sea tomado en cuenta durante los análisis de las políticas.

6. Marco de políticas económicas a mediano plazo, con conciencia de género. Intenta incorporar al género dentro de los modelos económicos que fundamentan los marcos económicos a medio plazo.

7. Estado de presupuesto con conciencia de género. Este proceso de rendición de cuentas puede utilizar cualquiera de las herramientas arriba mencionadas. Requiere un alto grado de compromiso y coordinación a través de todo el sector público en la medida en que los ministerios o departamentos emprenden en una evaluación del impacto de sus líneas presupuestarias en el género.

La política presupuestaria presenta dos vertientes bien definidas, los ingresos y los gastos, que modelan los comportamientos de los grupos sociales sobre los que actúan. La política de ingresos tiene por objeto obtener los recursos económicos suficientes para hacer frente a las necesidades del sector público, mientras que la política de gasto es el vehículo a través del cual se plasman las políticas social,

familiar y de igualdad de oportunidades, entre otras. La primera queda recogida en lo que se denomina Política Tributaria y la segunda configura la Política del Gasto Público. Ambas políticas constituyen un binomio cuyos términos son inseparables, puesto que sin recursos económicos es imposible la realización del gasto y sin éste no es posible conseguir la redistribución del ingreso. Esta percepción debe completarse con la inclusión de los gastos fiscales que, por imperativo constitucional, en España deben figurar igualmente en el documento presupuestario.

Parece obvio que la política de gasto público presenta una clara perspectiva de género al poder instrumentar a través de ella actuaciones a favor de las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral, de igualdad de oportunidades,... Sin embargo, no resulta fácil percibir esta perspectiva en la política tributaria pues, a simple vista, puede parecer que los

impuestos están al margen del sexo de los y las contribuyentes. En teoría, la legislación no distingue entre hombres y mujeres aunque la constatación empírica difiere bastante de estos planteamientos teóricos.

En la imposición indirecta (IVA, impuestos especiales...) no parece fácil encontrar conexiones entre la tributación y la perspectiva de género, pero es incuestionable que existe. Por ejemplo, su reducción puede ayudar a conciliar la vida familiar y laboral mediante la implantación de un gasto fiscal en el IVA que afecte a los servicios de guardería que abarate su coste a las personas que disfrutan de rentas medias o altas o puede parecer

Cuestiona la suposición de que las políticas son neutrales al género en sus efectos



más adecuado su oferta con carácter universal, al margen del nivel de renta de los progenitores. El dilema que el debate entre gastos fiscales versus gastos sociales plantea debe intentar resolverse contemplando su efecto tanto desde la perspectiva de clase social o capacidad económica de las personas como su impacto de género.

Sin embargo, es incuestionable que en la imposición directa, y en concreto en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF), en algunos países como en el caso de España e Italia se ha optado claramente por los gastos fiscales para paliar la falta de servicios públicos de cuidado existentes. Con ello se persigue aminorar la presión fiscal en lugar de fortalecer mediante su provisión pública la ciudadanía social y el reconocimiento del derecho de las personas al cuidado a lo largo del ciclo vital junto con otros derechos universales fundamentales como el derecho a la sanidad, la educación y a disponer de una pensión de jubilación universal en la vejez.

En realidad se puede considerar que los impuestos constituyen un caso paradigmático de discriminación indirecta, puesto que la discriminación fiscal existe, aunque en teoría se sitúan al margen del sexo de los contribuyentes y presentan una apariencia de neutralidad irreprochable sin diferenciar entre hombres y mujeres. Desgraciadamente, en la realidad no ocurre así. Por ejemplo, en la imposición sobre la renta, cuando el régimen no es individual se perjudica a algunas o algunos de los contribuyentes con respecto a otras o a otros, dependiendo del estado civil en el que se encuentren y/o el tipo de familia a la que se

*puede parecer que
Los impuestos están
al margen del sexo
de los y las contribuyentes.*

pertenezca. De hecho, en la Unión Europea los regímenes fiscales no individualizados con carácter obligatorio, pueden penalizar a las personas que convivan como parejas de hecho, familias monoparentales (encabezadas por mujeres en su mayoría), uniones no heterosexuales, en comparación con el tratamiento fiscal recibido por la familia tradicional, con un único perceptor o una única perceptora de renta, y constituida conforme a los imperativos del Código Civil. Un caso flagrante de discriminación indirecta lo constituye la acumulación de rentas de la unidad familiar (sistema seguido en España de forma obligatoria hasta 1989 y opcional hasta el presente) gravando la renta del segundo preceptor o segunda perceptora al tipo marginal del primer perceptor y, por tanto, a un tipo más elevado que si declarara de forma independiente. Esta penalización, lamentablemente, se sigue manteniendo en España hasta el momento actual, a pesar de que la Comisión Europea, en su primer Pro-

grama de acción comunitario para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, señaló entre sus objetivos prioritarios, la "individualización de los derechos sociales y fiscales", objetivo que permitiría a "hombres y mujeres actuar como sujetos independientes a la hora de buscar empleo y compaginar la vida laboral y familiar" evitando así un "trato discriminatorio por razón de sexo".

Por ello y para evitar todo posible hostigamiento fiscal, resulta imprescindible buscar respuestas a múltiples cuestiones que sobre este tema podrían suscitarse, como por ejemplo, ¿los impuestos establecidos son neutrales, presentan un sesgo de género

hacia un modelo masculino o por el contrario favorecen a las mujeres? Y, desde la perspectiva del gasto público, ¿existen suficientes servicios públicos de guardería o de atención a domicilio realizados por personas especializadas para el cuidado de niños y niñas y de personas mayores, discapacitadas y enfermas que posibiliten la conciliación entre la vida familiar y profesional de mujeres y hombres? ¿Los beneficios fiscales concedidos favorecen exclusivamente a aquellas personas que conviven en uniones matrimoniales legales o son extensibles de igual forma a todo tipo de familia como las monoparentales o las uniones de hecho heterosexuales, o

¿Los impuestos establecidos son neutrales, presentan un sesgo de género hacia un modelo masculino o por el contrario favorecen a las mujeres?

no? ¿Qué tipo de familia resulta más beneficiada fiscalmente? ¿Se mantiene la neutralidad fiscal desde la perspectiva del estado civil y de género?

Este tipo de iniciativas se están llevando en más de 20 países: Reino Unido, Canadá, Sudáfrica, Australia,... en América Latina, UNIFEM está trabajando sobre esta iniciativa. En España la Comunidad Autónoma pionera ha sido Euskadi y recientemente se ha incorporado Andalucía. Esperemos que se incorporen a esta iniciativa las restantes comunidades autónomas, ayuntamientos y el gobierno de la nación.



El trabajo de las mujeres y el bienestar social

Maribel Rodríguez, Responsable del Programa de Políticas Públicas (CEALCI) de Fundación Carolina

Análisis de la contribución de las mujeres a la economía

La contribución específica de las mujeres a la generación de bienestar sigue siendo invisible para la gran mayoría de nuestras políticas públicas, a pesar de ser significativa.

Sin embargo, y como este breve artículo aspira a ilustrar, el estudio de la realidad social con enfoque de género nos demuestra por una parte, la importancia del aporte de las mujeres a la economía y bienestar social. Pero también nos permite enriquecer nuestro análisis de los retos y de las oportunidades que los sistemas de protección social enfrentan tanto en nuestro continente como en el caso de América Latina.

El potencial heurístico del análisis de la contribución de las mujeres a la economía, debido a su importancia y magnitud, debe ser reconocido y aprovechado. Las estadísticas que arrojan organismos de las Naciones Unidas como la CEPAL, UNIFEM, UNPAC o la OIT nos recalcan por una parte la importancia del trabajo de las mujeres en la oferta de servicios sin coste económico, pero esenciales para el tejido social y la creación de capital social. Se estima que el trabajo doméstico representa entre un 30 y un 40% de la

riqueza generada a nivel mundial (Saborin: 2000¹). Un estudio enmarcado en el proyecto Women in Economy demuestra que el trabajo femenino no remunerado en el caso de Canadá asciende incluso a más de 40% del Producto Interior Bruto (Women in Economy, UNPAC²).

Por otra parte, la contribución de las mujeres a la creación de riqueza económica contabilizada en las cifras oficiales del PIB, es igualmente significativa, puesto que las mujeres a nivel mundial representan más del 40% de la fuerza laboral formal (OIT: 2004³).

Puesto que la actividad de las mujeres cumple una función específica y particularmente relevante tanto para la economía como para la provisión de servicios sociales no monetarizados, es necesario introducir el enfoque de género en nuestro análisis de los retos y oportunidades que encaras los sistemas de protección social.

En este sentido, la Fundación Carolina, a través de su

Centro de Estudios (CeALCI), ha contribuido a subrayar el interés de dicho enfoque en el estudio y la propuesta de soluciones a los retos enfrentados por los sistemas de bienestar social; a través de una reunión celebrada en mayo de 2006⁴ en Madrid. Este evento ofreció a expertos europeos y de América latina un espacio de reflexión común donde coincidieron en que el principal reto de los sistemas de bienestar radicaba en un progresivo cambio demográfico caracterizado por que los períodos sin ejercer una actividad remunerada son cada vez más largos y frecuentes. Los tiempos dedicados a la formación son paulatinamente

El principal reto de los sistemas de bienestar radica en que los períodos sin un empleo son cada vez más frecuentes y largos (formación, jubilación, etc)

¹Polo socioeconómico de la Alianza para un Mundo Responsable y Solidario. Cécile Saborin. UQAT, Université du Québec. Montreal, Julio 2000.

²<http://unpac.ca>

³Tendencias Mundiales del Empleo. OIT- Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra, Suiza, enero 2004.

⁴<http://www.fundacion-carolina.es/Fundacion-Carolina/mwcealci/cealci/seminario/>

más largos, y la población goza de una esperanza de vida cada vez mayor incrementando el número de jubilados y su período de disfrute de la pensión. Mientras que por otra parte, se observa un declive del período "activo" de la población y por lo tanto del tiempo de contribución al sistema de seguros sociales y de la tributación fiscal.

Consecuentemente, tanto los países europeos como los de América latina buscan soluciones viables para encarar estos retos y mantener estándares de bienestar y de cohesión social. Los pilares del bienestar como son la educación, la salud y el sistema de pensiones buscan adaptarse a una realidad social compleja, frente a un imperativo siempre presente de competitividad económica. Sin embargo, analizar estos retos de los sistemas de protección social europeos así como reflexionar en posibles soluciones no es posible sin un enfoque de género.

Desde la perspectiva de los retos, la progresiva incorporación de las mujeres en el mercado de trabajo ha puesto en evidencia sistemas de cohesión y protección social que se beneficiaban de una estructura patriarcal en la cual muchas mujeres prestaban servicios no monetarizados. Como lo ha recalado particularmente la socióloga Ángeles Durán⁵ durante el encuentro de mayo del CEALCI, el tiempo de las mujeres, tradicionalmente gratis y de vocación social y dedicado al cuidado de los menores y de los mayores, está hoy día al centro de los debates de política social.

¿Qué hacer con este tiempo y servicios? ¿Asumirlos por parte del estado? ¿Mercantilizarlos? ¿O trasladar

los riesgos sociales a las familias? El riesgo es que las mujeres, presionadas por una definición patriarcal de roles sociales todavía vigente, tenderán a asumir un mayor peso. Si bien la mayoría de los expertos concuerda en que no existen soluciones únicas, la fórmula específica para cada realidad nacional requerirá encaminarse hacia sistemas que combinen diversas modalidades de financiamiento, además de buscar una complementariedad y corresponsabilidad entre instituciones públicas, privadas y las mismas familias. La recientemente aprobada Ley de Dependencia en España constituye un paso adelante positivo tanto en un reconocimiento explícito del Estado del valor social del tiempo de las mujeres, pero también una voluntad de apoyar a las familias.

Analizar los retos de los sistemas de protección social europeos y sus soluciones, no es posible sin un enfoque de género

Por otra parte, y desde el ángulo de las oportunidades, como lo propone el bienestarista Gøsta Esping Andersen⁶ los incentivos de la incorporación femenina al trabajo formal remunerado y las transferencias a las familias a través de las mujeres son factores clave para generar del bienestar.

Como se ha mencionado anteriormente, el trabajo femenino genera riqueza económica nacional, incrementa las tributaciones fiscales y a los sistemas de contribuciones laborales. Pero el empleo femenino tiene otro efecto positivo en la economía nacional, al fomentar la mercantilización de servicios tradicionalmente asumidos a través del tiempo no remunerado de las mujeres. La inserción de las mujeres en el mercado del trabajo ha impulsado la demanda y por lo tanto la oferta de estos servicios, tradicionalmente

⁵CSIC - Consejo Superior de Investigaciones Científicas
⁶Universidad Pompeu Fabra

prestados gratuitamente en el ámbito de la familia, contra prestaciones monetarias. Una proporción del ingreso femenino se ve directamente reinvertida en la subcontratación de servicios para garantizar la solidaridad intergeneracional familiar (por ej.: el cuidado de los menores y de los ancianos). En este sentido, el sociólogo danés apuesta por el empoderamiento de las mujeres al haberse demostrado positivo tanto para la economía como para la garantía de prestación de servicios sociales.

Se ha visto cómo, mediante la introducción del enfoque de género, y particularmente el estudio del uso del tiempo y del trabajo de las mujeres, en el análisis de la economía y de las políticas públicas de protección social, se puede enriquecer la comprensión de los retos que enfrentan los sistemas de bienestar, pero también coadyuvar a identificar oportunidades y soluciones para estos mismos retos.

Por otra parte, apostar por estudios que no sean “gender blind” nos permite comprender cómo tendencias y dinámicas observadas en el contexto europeo no pueden trasladarse automáticamente a la región de América Latina. Y consecuentemente, fórmulas exitosas en una realidad deben de ser adecuadas (hechas a la medida) a cada contexto nacional particular.

En un estudio financiado por el CeALCI⁸, la socióloga Juliana Martínez-Franzoni señala que contrariamente a los países europeos, se puede observar que en América latina a mayor nivel de Producto Interno Bruto (PIB) por habitante, menor es la proporción de mujeres con empleo remunerado,

exceptuando a Uruguay con altas tasas de trabajo femenino remunerado y Honduras con bajas tasas independientemente del rendimiento de la economía del país. En este caso la prosperidad económica funciona como un desincentivo al trabajo femenino.

Existen varias hipótesis que nos pueden explicar esta situación tan diferente. En primer lugar, la región de América Latina cuenta con sistemas de protección social muy poco extendidos (exceptuando a Cuba) de manera que los riesgos sociales son en su gran mayoría soportados por las familias y no por el Estado. La CEPAL estima que sólo un 40% de los latinoamericanos tiene acceso a la seguridad social⁹. Consecuentemente y en la medida en que las familias logran alcanzar un nivel de ingresos suficiente para cubrir sus necesidades, las mujeres abandonan su actividad remunerada para suplir la falta de cobertura del sistema estatales de protección social. Nuevamente el criterio de género es clave en cuanto el empleo masculino no demuestra el mismo nivel de elasticidad.

Otra hipótesis se relaciona con el alto grado de informalidad de los mercados de trabajo, que se elevaba a un 47% según la CEPAL a inicios de la década y que hace poco atractiva la actividad remunerada que tan sólo genera protección social estatal a una minoría de trabajadores. Este mismo organismo de las Naciones Unidas señala que sólo un 19% de las mujeres trabajadoras aporta al sistema de seguridad social contrastando con un 32% para los hombres. Adicionalmente, los empleos ocupados por mujeres

*Fórmulas exitosas
en una realidad de-
ben ser adecuadas a
cada contexto nacio-
nal particular*

⁷Que no adoptan enfoques de análisis que tomen en cuenta las diferencias de género.

⁸Regímenes de bienestar en América Latina: ¿Cuáles son y cómo son?. Juliana Martínez-Franzoni. Fundación Carolina. CeALCI. Avances de Investigación. 2006.

<http://www.fundacioncarolina.es/NR/rdonlyres/CDEEF8F5-759C-4B48-BEF0-23F1581B1C03/0/AvanceJulianaUCR.pdf>

⁹La protección social de cara al futuro: Acceso, financiamiento y solidaridad. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Chile. Febrero de 2006.

se concentran en sectores mal remunerados y con un alto índice de precariedad laboral. Consecuentemente, para la mayoría de las mujeres, la actividad laboral resulta poco atractiva, una respuesta a una situación económica precaria de la familia. Al mejorar la situación económica, las mujeres tienden a retirarse del mercado de trabajo.

Este breve recorrido por los caminos de los retos y de las oportunidades de los sistemas de bienestar y del trabajo de las mujeres, nos recuerda el interés de dar visibili-

La UE considera que la ciudadanía comunitaria desconoce con frecuencia la riqueza de la normativa que les ampara

dad y de profundizar en el análisis de las dinámicas entre sistemas de protección estatales, empleo, rendimiento económico y solidaridades familiares, prestando al empleo y uso del tiempo femenino. Algunos elementos extraídos de la reflexión apoyada por el CeALCI nos han permitido reconocer la importancia de políticas públicas que favorezcan un empleo femenino de calidad y el reconocimiento del capital social generado por las familias que complementan la labor de las instituciones públicas.



“Decisión 771/2006/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 17 de mayo de 2006 por la que se declara el “Año Europeo de la Igualdad de Oportunidades para Todos/as (2007): Hacia una sociedad justa”

2007: Un año para celebrar la diversidad

Ana Mohedano, Unión de Cooperativas Madrileñas de Trabajo Asociado (UCMTA)

La Unión Europea se vuelca por la igualdad

¿Por qué un Año Europeo de la Igualdad de Oportunidades?

El pasado 17 mayo el Consejo y el Parlamento Europeo aprobaron la declaración del año 2007 "Año Europeo de la igualdad de oportunidades para todos/as: Hacia una sociedad justa". Y es que la Unión Europea, que presume de tener la legislación anti-discriminación más avanzada del mundo, considera que la ciudadanía comunitaria desconoce con frecuencia la riqueza de la normativa que les ampara, siendo el conocimiento de la legislación una clave esencial para poder ejercer sus derechos y para que éstos impregnen las sociedades europeas.

Los comportamientos xenófobos y racistas en numerosos países europeos, la eterna discriminación de las mujeres –cuyos exponentes más violentos, como la violencia de género y el tráfico de mujeres, se han convertido en alarmantes lacras sociales- y las dificultades de toda índole a las que aún siguen enfrentándose las personas con discapacidad, parecen dar la razón a las instituciones comunitarias en que la legislación europea sobre igualdad de oportunidades no ha tenido aún reflejo en la ciudadanía.

El camino recorrido: La legislación Europea para la igualdad

La igualdad de oportunidades, al menos en el ámbito formal, ha estado presente en el proceso de integración desde los mismos inicios de la construcción europea. El Tratado de la Comunidad Económica Europea (1957) ya incluyó la prohibición de discriminación por razón de nacionalidad e instituyó la libertad de movilidad para los/as trabajadores/as comunitarios/as. Igualmente, y gracias a la presión de las feministas francesas, se introdujo por primera vez la prohibición de discriminación salarial por razón de género como primer y tímido paso para la igualdad.

La igualdad de las mujeres ha sido el ámbito en el que más se ha legislado en lo que a discriminaciones se refiere, considerándolo un espacio diferente al resto. Existen trece directivas en este sentido² que han desarrollado conceptos como el acoso, la discriminación por razón de sexo dentro y fuera del ámbito laboral, la igualdad de remuneración, las acciones positivas, inversión

de la carga de la prueba, etc. Al mismo tiempo, es obligado destacar el papel crucial del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas en la construcción de estos conceptos y en la aplicación de las medidas anti-discriminatorias.

Sin embargo, estas normas se han centrado en el ámbito del empleo, prestando menos atención a las discriminaciones de otra índole, además de que no siempre ha resultado fácil su aplicación considerando la creciente precariedad laboral en la que Europa se ha inmerso.

La legislación sobre los demás ámbitos de discriminación tuvo un desa-

Gracias a las feministas francesas, se introdujo la prohibición de discriminación salarial por razón de género

²Para más información http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/index_en.html

³Directiva 2000/43/CE de 29 de junio de 2000, por la que se implementa el principio de igualdad de trato entre personas, con independencia de su origen racial o étnico; y Directiva 2000/78/CE, de 27 de noviembre de 2000, por la que se establece un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

⁴www.europa.eu

⁵Los Libros Verdes publicados por la Comisión son documentos cuyo objetivo es estimular una reflexión, lanzar una consulta a nivel europeo sobre un tema concreto y recoger opiniones

⁶Puede descargarse en: http://web20.s112.typo3server.com/fileadmin/content_web13/bilder/pan-European_Events/Greenpaper/greenpaper_es.pdf

rollo más lento. Lo dispuesto en el Tratado de la Comunidad Económica Europea en 1957, fue reforzado en el Tratado de Ámsterdam en 1998, y esto motivó la necesidad de desarrollar, finalmente, unas medidas anti-discriminación que abordaran la amplia variedad de esta problemática.

Así, en el año 2000 se adoptaron las Directivas sobre Igualdad de Trato³ en el ámbito laboral y respecto de las minorías étnicas o raciales, que deberían haber sido traspuestas a la legislación de los estados miembros antes de 2003. No obstante, varios estados no han cumplido de forma satisfactoria con esta obligación –Italia, Letonia, Luxemburgo y Suecia+ y la Comisión deberá tomar medidas al respecto.

El año 2003 fue declarado el Año Europeo de las personas con discapacidad, lo que contribuyó también a la sensibilización sobre la situación de estas personas.

Cuatro años después de la aprobación de estas directivas, la Comisión adoptó el Libro Verde⁵ sobre “Igualdad y no discriminación en una Europa ampliada”⁶. La consulta previa a este Libro puso de manifiesto el interés sobre el tema y la necesidad de avanzar más en la regulación de estos derechos, respaldando futuras actuaciones en este sentido.

Las personas encuestadas subrayaron la necesidad de mejorar el impacto real de estas medidas en los diferentes países y de sensibilizar a la ciudadanía sobre la existencia y la importancia de sus derechos, además de señalar la importancia de mantener un foco específico en la mejora la igualdad de oportunidades de las mujeres.

La estrategia comunitaria contra la discriminación

La Comisión dio continuidad a este Libro en 2005 mediante una Comunicación⁷ en la que diseñaba la estrategia marco de trabajo para los años posteriores. Esta estrategia incluye, entre otros, los siguientes objetivos:

- ▼ Asegurar una protección legal efectiva contra la discriminación, velando por la adecuada transposición de las directivas.
- ▼ Evaluar la necesidad de acciones que complementen el marco legal actual, mediante un estudio de viabilidad sobre posibles nuevas iniciativas.
- ▼ Introducir la igualdad de oportunidades y la no discriminación de forma transversal en todas las políticas comunitarias.
- ▼ Aprender e innovar a través de las buenas prácticas, como el programa de acción comunitario contra la discriminación.

La legislación sobre los demás ámbitos de discriminación tuvo un desarrollo más lento

- ▼ Recoger datos referidos a la discriminación en la Unión Europea.
- ▼ Poner énfasis en la situación de discriminación de las minorías étnicas desfavorecidas.
- ▼ Involucrar en esta estrategia a los terceros países que participan de la Política Europea de Vecindad, y a todos aquellos con lo que tiene relación –MEDA, ACP, Asia, América Latina, etc.-

Además de éstas, la estrategia incluye el objetivo de sensibilizar y colaborar con agentes clave de estos sectores. Para llevar este objetivo a la práctica se proponen dos acciones: El Año

³Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones “No discriminación e igualdad de oportunidades para todos/as-Una estrategia marco” COM(2005)224 final

Europeo para la Igualdad de Oportunidades para 2007 y la celebración de una cumbre anual al más alto nivel que aborde la situación de la igualdad de oportunidades en Europa y reúna a los/as agentes clave.

De esta estrategia, y enmarcada en la misma, surge la propuesta de celebrar el Año Europeo de la Igualdad de Oportunidades.

¿En qué consistirá el “Año Europeo por la Igualdad de Oportunidades”?

Los objetivos de esta iniciativa responden a las “cuatro erres” de su enunciado original en inglés:

Derechos (en inglés “Rights”):

Se pretende concienciar sobre el derecho a la igualdad y a no ser discriminado/a, al mismo tiempo que se da a conocer la legislación en materia de igualdad y las formas de protección existentes. Se hará énfasis en la igualdad de trato a todas las personas con independencia de su sexo, origen étnico o racial, religión, convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

Representación:

Se busca promover la participación en la sociedad de los grupos que sufren discriminación, y su implicación en el desarrollo de las acciones destinadas a eliminar las desigualdades.

Reconocimiento:

Se pretende subrayar el lado positivo de la diversidad celebrando como un valor añadido las diferencias, que están en la propia base de la construcción europea.

Respeto:

La eliminación de estereotipos, prejuicios y violencia es otro de los objetivos

que se persiguen, con la finalidad última de promover una sociedad más cohesionada respetando la diversidad.

Integrada de forma transversal en la campaña estará la igualdad entre mujeres y hombres.

Las acciones concretas se llevarán a cabo en dos niveles diferentes. Por un lado estarán las acciones en el ámbito comunitario, que serán:

◁ La Cumbre de la Igualdad, con la participación de los/as Ministros/as encargados/as de la igualdad y representantes de las organizaciones sociales.

◁ Una encuesta sobre las actitudes de los/as europeos/as respecto de la discriminación.

◁ Una campaña paneuropea sobre las políticas comunitarias para la igualdad.

Se intentará que el mayor número de estas acciones se lleven a cabo en el plano local para favorecer su impacto directo en la ciudadanía. Entre éstas destacan⁸:

☆ Un concurso europeo para escuelas sobre la diversidad

☆ Un premio para aquellas empresas que lleven a cabo medidas de promoción de la igualdad

☆ Formación para sindicatos locales en el impacto de esta legislación

☆ Talleres para entidades del ámbito local que representen a los grupos que sufren discriminación

Las actuaciones se extenderán también los países en proceso de adhe-

El 2003 fue declarado el Año Europeo de las personas discapacitadas

⁸Para más información http://ec.europa.eu/employment_social/equality2007/

⁹Para más información <http://www.stop-discrimination.info/>

sión, pre-adhesión, Espacio Económico Europeo, Balcanes Occidentales y partícipes de la política europea de vecindad.

Estas acciones se coordinarán pre-visibilitymente con la campaña de la Comisión Europea "Por la diversidad-Contra la discriminación" que ya viene funcionando desde 2002 y que tendrá una duración de cinco años. Las acciones que se incluyen en esta campaña son muy variadas:

- ❖ Certamen Fotográfico por la Diversidad, en colaboración con la cadena MTV Europa
- ❖ Spot publicitario por la diversidad en MTV que reúne las mejores fotografías del concurso
- ❖ Premio Periodístico "Por la diversidad. Contra la discriminación" para periodistas de prensa online y escrita que presenten fotos o artículos relacionados con este tema, en el que podrán ganar un viaje de estudios al país comunitario de su elección.
- ❖ Concurso para jóvenes "Rompiendo Estereotipos" para el diseño de un cartel

Y, por otro lado, estarán las acciones en cada estado miembro, que estarán coordinadas por las autoridades nacionales designadas a tal efecto. En el caso de España, la Autoridad Nacional será la Dirección General de Integración de Inmigrantes.

Aún no está publicado el plan de actividades que esta Dirección General llevará a cabo, pero, según la Decisión por la que se declara el Año Europeo

de la Igualdad de Oportunidades, se podrán llevar a cabo campañas de información y educación, campañas de difusión de los valores de la igualdad, encuestas o estudios, reuniones o actos relacionados con los objetivos del año europeo.

Y para concluir...

El Año Europeo de la Igualdad de Oportunidades se lanzará en Enero de 2007, bajo presidencia alemana. Previsiblemente en los próximos meses se hagan públicos los calendarios de actividades y si se pretende habilitar algún espacio para la participación de las organizaciones de la sociedad civil.

Se pretende subrayar el lado positivo de la diversidad celebrando como un valor añadido Las diferencias

Nadie espera que el año 2007 cambie la lamentable situación de discriminación que sufren millones de personas en toda Europa. El año 1997 fue declarado el Año Europeo contra el Racismo y sus resultados no modificaron la realidad. Sin embargo, sí puede ser una buena oportunidad para llamar la atención sobre las

discriminaciones que aún siguen existiendo en nuestra vieja Europa -y las nuevas que se están creando a raíz de la globalización-, y para que expresamos al máximo las potencialidades de la legislación que nos ampara, que es aún muy mejorable, pero que es nuestra mejor arma por ahora.



La cultura de género en las organizaciones escolares: Motivaciones y obstáculos para el acceso de las mujeres a los puestos de dirección

Enrique Díez, Eloína Terrón y Rocío Anguita

Principales conclusiones del estudio que recoge el libro

Fuente: Editorial Octaedro

Los autores del libro comienzan su introducción de las siguientes palabras: “El principio de igualdad a nivel legal, ha generado importantes cambios en los derechos de las mujeres y sus posibilidades, al menos teóricas, de acceder a las diferentes esferas sociales.

Pero las mujeres, no ocupan o participan del núcleo del poder, ya sea económico o político; y el acceso a los máximos niveles de responsabilidad sigue estando lleno de obstáculos, e incluso vedado para ellas.”.

Todos los factores explicativos que se han detectado en las conclusiones están relacionados con factores sociales y organizacionales externos ligados a las consecuencias derivadas de la cultura patriarcal, sustentadora de relaciones de poder asimétricas entre hombres y mujeres. La cultura organizativa en el mundo educativo está dominada por valores androcéntricos excluyentes de

lo femenino, lo que provoca serias dificultades para que las mujeres puedan acceder a puestos directivos en las organizaciones educativas.

La primera razón histórica, social y cultural que podemos dar de esta menor proporción de mujeres que acceden a cargos directivos no tiene que ver únicamente con el mundo de la educación, sino que es una constante social en todos los campos profesionales actuales: la costumbre social que se convierte en norma a la que todos/as nos sentimos inclinados a amoldarnos para no destacar ni hacernos notar. El acceso a un cargo de responsabilidad es valorado en el caso de los hombres por su familia y amigos: hay un estímulo y reconocimiento inicial. En el caso de las mujeres no es así: se percibe como un abandono de otras responsabilidades o como una “pérdida de tiempo” y como “meterse en problemas”. Hay menos apoyo emocional y práctico. Los argumentos y la resistencia no son claramente explícitos y abiertos, sino que reviste un carácter más

en las mujeres el acceso a un cargo de responsabilidad se concibe como un abandono de otras responsabilidades

bien discreto (envuelto en un hábito de apoyo ayuda) y utiliza estrategias indirectas de desánimo, resaltando los inconvenientes y aspectos negativos que pueda tener. Es aquí donde se constatan esas “normas estrictas”, esa presión a la conformidad que funciona para que las mujeres puedan acceder al trabajo en la esfera pública. Aceptar la incursión de la mujer en el terreno de lo público – el mundo laboral- parece necesitar que ese trabajo se asocie con componentes del mundo femenino, con roles de género. Parece que las mujeres siempre están constreñidas por la “construcción social del género”.

Ligada a la anterior variable, están las influencias ideológicas, que provocan unas consecuencias psicológicas en la mujer de carácter negativo, en función de lo que la sociedad espera de ellas como madres de familia, esposas..., lo cual tiende a generar angustia, ansiedad, por tener sentimientos de abandono hacia la educación de sus hijos/as; ya que el papel adjudicado a la mujer ha sido el de madre que no puede ser suplantado por otra figura de apego. En este sentido, hemos encontrado que, a nivel social, persiste una crítica bastante extendida, o al menos una presión solapada, hacia las mujeres que anteponen el éxito profesional al papel preponderante que se le ha asignado a la mujer histórica y socialmente: la maternidad. El coste social es muy diferente para un hombre que para una mujer. Que un hombre disminuya la atención a la familia al tener un cargo de responsabilidad es comprensible, pero si lo hace una mujer es "acusada" de "abandono familiar".

persiste una crítica bastante extendida hacia las mujeres que anteponen el éxito profesional a la maternidad

La segunda razón, asociada a la anterior, tiene que ver con la compatibilización de las responsabilidades familiares con la vida laboral. Es curioso que, sin embargo, para los hombres, a diferencia de las mujeres, la formación y mantenimiento de una familia no supone ningún obstáculo en el ejercicio de una labor profesional en un puesto de trabajo, ya que éstos sólo se plantean una dedicación plena a esta última actividad, delegando en su pareja toda la responsabilidad del cuidado del hogar y de los hijos. No se verbaliza por parte de las mujeres como una imposición social, sino como una elección libre que está menoscaba por la necesidad de desarrollar el rol de dirección.

Sin embargo, del total de directoras entrevistadas y encuestadas, más del 70% de los casos tienen cargas familiares y, sin embargo, han decidido ocupar el cargo de directora y organizarse para que sea compatible con su trabajo en el ámbito familiar. Por ello consideramos que no es la maternidad o las responsabilidades familiares las barreras en el acceso a los cargos directivos, sino la falta de corresponsabilidad y la escasa participación de los otros miembros de la familia en el cuidado de la familia y del hogar. El compartir estas tareas en condiciones de igualdad real, no sólo el ayudar al otro o a la otra, en este caso, sí que supondrían un revulsivo para el acceso de las mujeres a puestos de respon-

sabilidad donde pudieran manifestar y hacer prácticos todos sus conocimientos, saberes y habilidades. El tener que compaginar las tareas y responsabilidades familiares exigiría a los hombres renunciar a una situación de privilegio y de explotación de sus compañeras. Y ésta no es una

opción planteable para ellos, pues es una situación muy cómoda, a la que no están dispuestos a renunciar por propia iniciativa. En conclusión podemos afirmar que no es que las mujeres rehuyan los cargos directivos, es que los hombres rehuyen las responsabilidades familiares.

La tercera barrera tiene que ver con el predominio en el mundo educativo de culturas organizativas de 'orientación masculina' caracterizadas por una clara autoridad jerárquica, un alto grado de independencia y aislamiento entre sus componentes, ciertos estilos de dirección autocráticos, y una comunicación de arriba hacia abajo. En estas culturas el concepto de dirección y



liderazgo tradicionalmente ha estado ligado a un enfoque jerárquico e individualista. Hay una visión de que, particularmente en el nivel de escuela secundaria, el director debe ser un hombre 'duro', capaz de mantener control y ejercer autoridad. La creencia de que los hombres deben ser los directivos sugiere que hay cierta clase de control y autoridad, basada en 'el poder sobre' y 'el miedo a'. El desarrollo de la teoría "gerencial" aplicada a los centros educativos y el concepto de "management", que se ha introducido en la gestión de los centros escolares desde el mundo de la empresa, han incrementado la posibilidad de asociar conceptos como liderazgo administrativo y masculinidad y, por supuesto, de liderazgo y jerarquía. La concepción de autoridad así entendida tiene que ver más con el poder que con la educación.

La mayoría de las participantes en esta investigación "chocan" con la concepción tradicional de lo que se entiende y espera que sea la dirección de un centro escolar: una práctica ligada a una visión de mando jerárquico y vinculada a una persona concreta. Se ha asimilado tanto el poder y la autoridad con los hombres que cuando las mujeres llegan no están convencidas de que ese es su sitio. No se sienten identificadas con esta concepción del poder de la cultura patriarcal que es el ejercicio de "poder sobre", pues manifiestan estar más acostumbradas a pensar en términos de "poder para" cambiar situaciones, hacer proyectos, modificar realidades, buscar otras alternativas. Por eso hemos visto que el cargo de dirección en los centros educativos sigue siendo un cargo poco apetecible para las mujeres en general y para

aquellos hombres que se planteen un tipo de liderazgo compartido. El estilo de liderazgo femenino es un estilo colaborativo, abierto, democrático, consensuador, de trabajo en equipo y de compartir responsabilidades y trabajo. Frente a una visión del liderazgo centrado en la figura unipersonal del "líder", que rechazan, algunas de las entrevistadas proponen un liderazgo compartido entre toda la comunidad educativa. Más que buscar ser reconocida por los demás miembros del centro, lo que se busca es que todas y todos se corresponsabilicen en llevar adelante el proyecto educativo del centro, siendo la directora la primera en ello. Por eso la mayoría de directoras entrevistadas valoran mucho todas las funciones que tiene que ver con el liderazgo pedagógico y social, con las relaciones adecuadas entre compañeros, es decir, trabajan para conseguir una corresponsabilidad de todos los compañeros en las tareas, aunque reconocen que es difícil.

Las barreras en el acceso a los cargos directivos, son la falta de corresponsabilidad de los otros miembros de la familia

Frente a una concepción de la dirección como forma de conseguir poder, prestigio social y reconocimiento, la mayoría de las mujeres aseguran que las razones que han tenido para acceder a cargos directivos están relacionadas esencialmente con una clara intención de propiciar cambios en sus centros educativos. De hecho, en algunas ocasiones, muestran que combaten expresamente formas "despóticas" de ejercicio de los cargos de dirección. Destacan que, a veces, el hombre que es director "se lo cree más" y lo considera un signo de prestigio; por el contrario la mujer no piensa tanto en el posible prestigio, sino en la forma de hacer cosas nuevas, de cambiar... Piensan que a los directores les gusta

más figurar, mientras que las mujeres directoras se dedican más a trabajar callada, pero incansablemente. Si no desean "llegar más alto", no es porque no se sientan capaces, sino porque no "ambicionan" ese modelo de "promoción", esa visión de la dirección como progresar en el escalafón jerárquico y de prestigio.

Es esta una de las diferencias básicas en el acceso de las mujeres a los puestos de dirección en las organizaciones educativas. Tienden a plantearse como un servicio a la comunidad educativa, como una aportación personal en el intento de mejorar la organización. Esta concepción de su vida laboral, supone una visión de querer estar, no en la cumbre, sino en "el centro de la organización". Sin embargo, los hombres que llegan a cargos de dirección expresan que pretenden básicamente acceder a la cumbre de la organización y que les sirve, en algunos casos, para promocionar a otros. En muchos casos, expresan las

entrevistadas, los directores parecen que tienen miedo a "perder el puesto", como si quisieran perpetuarse en él de forma vitalicia. Esta actitud de los hombres directores se halla vinculada con el desarrollo de una intensa racionalidad basada en la competitividad, aprendida desde edades tempranas.

Una cuarta razón tiene que ver con las expectativas que tenemos sobre cómo van a ejercer el cargo de dirección los hombres y las mujeres, dando por sentado que los hombres se ajustarán más al modelo de dirección que esperamos de ellos. Se percibe en las entrevistas, las historias de vida y los grupos de discusión realizados que existen mejores expectativas sociales

respecto a los hombres en cargos de dirección, por el papel que a lo largo de años y siglos han ejercido, llevando ellos el protagonismo de dirigir, la autoridad. Se da por supuesto que las mujeres lo haríamos peor que los hombres, pues ellos están más acostumbrados y entrenados tradicionalmente para ejercer el poder. Lo hemos constatado igualmente en los resultados cuantitativos de esta investigación, en los que un 21% de las profesoras encuestadas afirman explícitamente que, en igualdad de condiciones profesionales, la mujer es discriminada para acceder a un puesto de dirección porque "se presupone la valía superior del hombre". Se parte del hecho de que por ser mujer no estamos a la altura. El hombre se presupone que vale, en cambio la mujer debe demostrarlo.

Si no desean "llegar más alto", no es porque no se sientan capaces, sino porque no "ambicionan" ese modelo de promoción

Las tres ventajas que se citan textualmente de los hombres son: "mayor credibilidad por parte del profesorado y alumnado a los directores hombres"; "mayor

respeto e incluso más miedo al enfrentamiento directo con los hombres, por lo que el profesorado se vuelve más complidor"; y "parece que es más capaz de imponer orden, a los ojos de los alumnos/as e incluso a veces de profesores/as". También afirman un 14% de las profesoras encuestadas que otro de los motivos de la discriminación por razón de género para acceder a un puesto de dirección por parte de las mujeres es que "hay una mayor confianza en la capacidad de toma de decisiones de los hombres", que "se considera que las mujeres tienen inseguridad y miedo para asumir responsabilidades" y "que se acepta más una orden o una corrección si viene de un director hombre".



Pero quizás una de las conclusiones más importantes de esta investigación en que desde que la mujer accede a los puestos de dirección comprueba que se ha hecho un mito sobre ellos, sus dificultades, responsabilidades, ... Que lo que si llevan es tiempo que hay que dedicar y se pierde ese temor "al poder" que existe en nuestra mente.

La quinta razón la hemos denominado las "redes invisibles" de los hombres. Hace referencia a aquellas estrategias sutiles, solapadas y, en muchos casos, inconscientes, que sustentan el apoyo de los hombres hacia otros hombres para que asciendan en la jerarquía del poder. Son "redes trenzadas" que refuerzan las expectativas de adecuación respecto a la capacidad de los hombres, que generan mecanismos de selección apropiados y pensados para hombres, que potencian el apoyo informal hacia los profesores más jóvenes que aspiran a la dirección y que, por el contrario, desaniman, por supuesto informalmente, a las mujeres para que lo hagan o les recuerdan los riesgos y dificultades que puede conllevar. Dos ejemplos de ello han aparecido de forma recurrente en esta investigación: el estereotipo de "piensa en dirección, piensa en un hombre" y los mecanismos de selección para el acceso a la dirección. Y una consecuencia: sólo los hombres parecen tener tiempo para consolidar esas redes, puesto que las mujeres no tienen tiempo para dedicarse a ello, pues tienen otras prioridades más vitales a las que tienen que atender.

En cuanto a los mecanismos de selección para el acceso a la dirección, actualmente se exige una acreditación que es automática para quien haya

ejercido durante cuatro años o más algún cargo directivo, hecho que lógicamente ha ejercido un mayor número de hombres que de mujeres, en nuestra tradición cultural e histórica. Esto supone una forma de discriminación indirecta, puesto que supone que una disposición y una práctica, aparentemente neutra, ocasiona una desventaja a las mujeres para acceder al cargo de dirección de centros educativos. Pero además de esta discriminación indirecta, esta norma consagra otra discriminación y es que consolida esas "redes invisibles". Cualquier cargo de dirección exige un aprendizaje y una práctica de ese aprendizaje: aprender a planificar, ordenar, coordinar, liderar, etc. Ese aprendizaje parece indispensable para que la persona que quiere ejercer el cargo de dirección adquiera una serie de habilidades y perspectivas, y para que aprenda algo respecto a la dificultad del liderazgo y de su potencial para producir cambios. Este aprendizaje y experiencia en la dirección la tienen y la acumulan sobre todo los

hombres, debido a la tradición cultural y a la forma de acreditación. Cuando las personas logran estas oportunidades se establecen unas relaciones que sirven también para crear sólidas redes informales en las que encuentran apoyo sus iniciativas.

Y por último, pero no menos importante, es la composición de las comisiones de acreditación formada por cargos de la Administración educativa (inspección, UPEs, directores) son ya de hecho varones. El hecho de que mayoritariamente las personas que componen las comisiones de acreditación sean hombres, implica un punto de partida ya sesgado, máxime si lo correlacionamos con el anterior

El hombre se presupone que vale, en cambio la mujer debe demostrarlo

estereotipo: "los hombres piensan en hombres para la dirección". Y cuando el procedimiento de elección no es transparente e igual, no nos engañemos, no hay elección, hay cooptación. Cuando hay cooptación, lo que se elige es al igual. Y entonces hay una tendencia a que los hombres elijan hombres para dirigir. Eso suele ser casi siempre así. Porque se han establecido unos mecanismos de confianza, basadas en "expectativas muy parecidas" u "objetivos comunes", manera de pensar comunes, que se van labrando en reuniones informales, comidas, cenas, aperitivos juntos, charlas de café, charlas en las que se habla de fútbol.

Una sexta razón tiene que ver con los denominados "rituales de exclusión". Las directoras, y las profesoras en general, ponen de manifiesto uno de los aspectos ocultos de la cultura patriarcal que domina la cultura organizativa de nuestras instituciones educativas. Uno de los ejemplos paradigmáticos de estos rituales de exclusión son las reuniones a las que acuden las directoras convocadas por la Administración educativa. Las mujeres entrevistadas indican que las reuniones de directores y directoras de centros educativos están 'orientadas hacia los hombres', de 'arriba hacia abajo' y habitualmente son reuniones informativas para transmitir órdenes o normativas. El diálogo en las reuniones también está dominado por el hombre, y esto provoca una marginación de las directoras que manifiestan una opinión discrepante. Aunque las directoras dicen que pueden hablar en las reuniones, pocas de ellas lo hacen, según manifiestan. Se sienten alejadas de las discusiones y

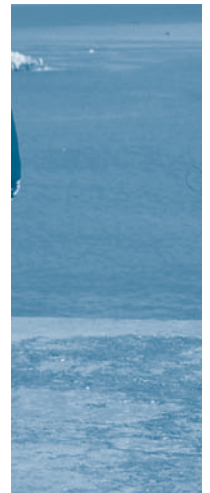
Las mujeres están acostumbradas a pensar en términos de "poder para" cambiar situaciones y no en "poder sobre"

decisiones y sienten que su aportación no es necesaria ni buscada.

Los estudios sobre conversaciones entre hombres y mujeres han demostrado esto mismo. Sugieren que los hombres, completan las frases de las mujeres, las interrumpen y dan una respuesta mínima a los temas iniciados por ellas (West y Zimmerman 1977). Algunas de las profesoras y directoras hablan de las formas en que se restringen sus aportaciones en las reuniones, incluyendo la práctica de hacer una pausa cuando habla una de ellas, y luego se responde al interlocutor o tema anterior como si ella no hubiera hablado. Una mujer que se enfrenta a este patrón de "pausa y continuación", puede empezar a preguntarse si realmente es invisible. Otro de los rituales de exclusión más comunes son las ironías humorísticas, "suaves" y sutiles, que se emplean para dirigirse a las directoras, con un cierto tono amable y condescendiente, casi paternalista: son un tipo de críticas que las "corrigen" amablemente por ser demasiado suaves,

o escasamente directivas; eso sí, siempre en los tonos amigables y jocosos, pero que dejan entrever ese asomo de ironía. Tonos que se reflejan también cuando a veces se presenta coloquialmente a la directora como "la jefa", en contraste con "el señor director" o "el director" que se utiliza para referirse a un director.

Otra séptima razón o motivo es la falta de modelos de identificación de mujeres en el poder que lo ejerzan con características diferentes a las de los hombres y que sean referentes para otras mujeres. Una gran mayoría de los directores habían sido anteriormente jefes de estudio (67%), frente



a las directoras de las cuales sólo un 36% había sido jefa de estudios antes de ser directora. Lo cual parece indicar que es importante el entrenamiento para poder desempeñar un puesto directivo. En la medida que se forma parte de un equipo de dirección y se van conociendo sus funciones y se va quitando el cierto recelo o miedo a su ejercicio, será más fácil volver a participar en un cargo directivo. El entrenamiento en tomar decisiones, en organizar, hablar en público, el entrenamiento en decidir, etc., son aprendizajes fundamentales para ejercer los puestos directivos, en los que tradicionalmente se les ha formado mucho menos a las mujeres.

Esta falta de modelos de identificación, se constata también en el uso tradicional del lenguaje. De hecho el propio lenguaje niega esa posibilidad de identificación al no poder poner en femenino determinados cargos. Es sorprendente que en la profesión educativa, donde el modelo imperante debería ir por delante en cuanto a ruptura de diferencias o connotaciones discriminatorias por género, se siguen utilizando términos masculinos para designar cargos aún cuando estén desempeñados por mujeres: jefe de departamento, jefe de estudios, etc. Incluso la utilización del término "lideresa" sorprende y genera una cierta "sonrisa condescendiente" entre los sectores más progresistas, cuando no un franco rechazo y una oposición manifiesta y escandalizada de los sectores más tradicionales.

Otro dato fruto de esta investigación y que podemos considerar también una octava razón de la situación actual en cuanto a la proporción de mujeres que hay en puestos directivos en las orga-

nizaciones educativas hace referencia a la convicción de que actualmente ya no hay discriminación en la sociedad en que vivimos por parte de buena parte de esa sociedad. Frente a la persistente realidad de los datos estadísticos y cuantitativos del predominio de los hombres sobre las mujeres en los cargos directivos dentro del mundo educativo, la mayoría de las entrevistadas no percibe esta realidad. La afirmación es constante y rotunda: "nuestra profesión es muy igualitaria", "no hay discriminación". Parece que el discurso teórico (e incluso la igualdad legal) sí ha penetrado en la sociedad, pero no ha pasado a la realidad.

Es el doble discurso presente en el análisis de la realidad. Mientras el discurso dominante formal en las organizaciones está basado en la neutralidad e igualdad, la persistencia de asimetrías en relación al género indica la continuación o incluso el reforzamiento de la desigualdad de género en las organizaciones en su funcionamiento cotidiano, en su cultura. Estamos en una cultura tradicionalmente tan patriarcal que no nos permite pensar una sociedad en condiciones de igualdad. No hay experiencias, ni referentes, ni tradiciones que nos muestren cómo sería una sociedad organizada paritariamente. Y tendemos a negar las realidades que no se ajustan a las concepciones que consideramos que "deben ser". Está claro que acabamos viendo, lo que queremos ver. Los argumentos y razones que aducen tanto directores como directoras confirman que esta tradición patriarcal impide la conciencia sobre estas discriminaciones indirectas, culturales, en las que crecemos y nos movemos hombres y mujeres. Es el peso de la cultura.

*hay una tendencia
a que los hombres
elijan hombres para
dirigir*

Esta situación nos lleva a concluir que la desigualdad y discriminación por razón de género es la más oculta de todas, por que se vive como normalidad, y no se cuestiona la normalidad, lo cotidiano. Hemos constatado que la invisibilidad e inconsciencia de la desigualdad pervive independientemente del nivel educativo de las personas. Y que las mujeres que muestran una mayor conciencia de la discriminación de género y lo explicitan se exponen a ser rechazadas o ridiculizadas.

Niegan los datos arguyendo que en lo que ellos conocen la situación ya no es ésa, o los minimizan afirmando que esa distribución está cambiando y que es una cuestión de tiempo. Por su parte, quienes constatan la presencia desigual de varones y mujeres en estas posiciones, no sitúan las causas en el interior del sistema educativo sino al margen de él, ya sea responsabilizando de manera genérica a la sociedad o, más en concreto, a la vida doméstico-familiar o a las propias mujeres. La

mayoría de las respuestas que hemos obtenido consideraban que casi todo es un problema de personalidad o de preparación; tanto la menor presencia femenina en los órganos de gestión docente, como los distintos estilos de gestión. La explicación busca la responsabilidad en las propias víctimas, las mujeres, a quienes se les achaca que "no tienen ambición". Por lo que se genera el efecto de inversión buscando "culpabilizar a la víctima": son las propias mujeres las que no quieren o no pueden ser directoras. Se atribuye la discriminación a factores internos, a características individuales de las personas. Estas explicaciones son la psicologización individualista de los problemas. Y surge así la explicación basada

falta de modelos de identificación de mujeres en el poder que lo ejerzan con características diferentes a las de los hombres

en un bloque de estereotipos de género denominado las "barreras internas": desde la menor ambición de las mujeres, hasta la creencia de que no se comprometerán plenamente con su trabajo o, sobre todo, el "miedo al éxito".

Es cierto que las directoras entrevistadas en sus respuestas reconocían sentir cierto miedo, pero no al éxito, sino al riesgo, el temor a ser juzgadas y cuestionadas con excesiva facilidad, el permanente estar en "tela de juicio" sus acciones, etc. Como afirma el Group de Travail du Comité Permanente Egalite des Chances (1996, 18), no es que las mujeres tengan menos ambición, es que tienen más obstáculos. Desde

siempre a las mujeres se las imbuido en una cultura del no, del temor y la inseguridad al ámbito público, lo que las somete a la presión de no recibir la aprobación social y se las refuerza el deseo de evitar el acceso a cargos de responsabilidad directiva o la atribución de su éxito en ellos a la "suerte" o la "facilidad de la tarea" y no atribuirlo a su propia capacidad y esfuerzo.

Lo sorprendente, en estas condiciones en las que tienen que acceder a estos puestos, es que las directoras que han participado en esta investigación no tienen una autoestima débil o una cierta infravaloración. Hay incluso más directoras (un 27%) que se consideran a sí mismas como "buenas directoras", frente a un 15% de directores. De hecho, la mayoría de las directoras entrevistadas consideran que están realizando bien sus funciones de directoras y se sienten valoradas por sus compañeros y compañeras. Lo cual supondría que, una vez en el cargo, las mujeres tienden a tener una valoración positiva y una autoestima elevada



respecto a su labor profesional, y que es en la consideración previa a su acceso cuando se detectan más problemas de autoestima asociados a prejuicios culturales y sociales muy arraigados en toda la población y, por tanto, también en las propias mujeres.

A pesar de ello, no podemos dejar de reseñar que las mujeres se sienten mucho más criticadas y cuestionadas que los hombres en su tarea de dirección. Porque la discriminación no sólo es en el acceso, sino en el precio que tienen que pagar las mujeres por destacar en un mundo masculino. En este sentido, parece que las mujeres que llegan a cargos de responsabilidad se sienten más observadas, sus fallos se les dan mayor relevancia y estos fallos tienden a achacarse al hecho de ser mujeres o a alguna característica tradicionalmente atribuida a la "condición femenina". Hay que tener en cuenta que esta falta de "entrenamiento" histórico de las mujeres en el ejercicio del liderazgo en las organizaciones –apenas acabamos de acceder en los últimos años– conlleva un cierto sentimiento de inseguridad y temor a desarrollarlo de forma adecuada.

Podemos concluir con una frase de una directora en la investigación: "en general, sólo se acepta y valora el modelo masculino en los puestos directivos, mientras que la forma habitual de las mujeres de ejercer el poder (consenso, diálogo, atención a diferentes puntos de vista) es visto como un indicativo de debilidad e inseguridad". Pero los trabajos llevados a cabo desde una perspectiva de género reconocen que las mujeres posiblemente cuenten con habilidades comunica-

tivas y sociales más adecuadas para las exigencias de unas organizaciones participativas y democráticas.

Por eso nos tenemos que preguntar de nuevo si otra educación no sería posible si las mujeres ejercieran el poder en las organizaciones educativas.

Si consideramos que las mujeres tienden a un tipo de liderazgo más consensuador, más de colaboración, en el que se prioriza crear un clima de entendimiento y participación, donde se fomenta la comunicación, el debate, el diálogo y el trabajo en equipo, cómo es posible que haya tan pocas mujeres en puestos directivos por elección de sus compañeros y compañeras. ¿O es que lo que en el fondo se demanda en los centros educativos es un director que mande, que imponga disciplina y orden con autoridad personal que nos permita permanecer cómodamente apoltronados sin tener que arriesgarnos a implicarnos y tomar decisiones, criticando desde la

parece que las mujeres que llegan a cargos de responsabilidad se sienten más observadas, especialmente sus fallos

retaguardia? La perspectiva de género ha puesto en evidencia la necesidad de avanzar hacia una visión del liderazgo compartido, y de las organizaciones educativas, en su conjunto, como comunidades democráticas.

Y en esta concepción de liderazgo sí que parece que las mujeres tienen un papel protagonista no sólo para desempeñarlo de una forma más oportuna, sino también para enseñar a los hombres cómo desarrollar un tipo de liderazgo más colaborador, consensuador, dialogante y participativo. En nuestras manos está el futuro de la educación y no podemos desaprovechar esa oportunidad.

De los permisos de maternidad y paternidad o los evidentes sesgos de género de la Seguridad Social

María Pazos Morán

¿Por qué es necesario el permiso de paternidad intransferible?

Fuente: Mujeres en Red (15 de octubre de 2005)

Al igual que la madre tiene derecho a 10 semanas para cuidar de sus hijos, exigimos la instauración progresiva de un permiso de paternidad para que el padre tenga también sus 10 semanas. El primer paso en este proceso es el permiso de paternidad intransferible de 4 semanas.

Un resumen de la legislación

En el caso de nacimiento:

□ Si la madre trabajadora tiene 180 días cotizados en los últimos 5 años, tiene derecho a la prestación por maternidad de la Seguridad Social durante las 6 semanas de descanso obligatorio para la recuperación del parto y durante otras 10 semanas más para cuidado del hijo/hija. Este derecho es independiente de la situación laboral del padre. No obstante, si el padre trabaja y reúne los mismos requisitos de cotización, ella podrá pasarle a él cualquier periodo de esas 10 semanas que ella decida (y que él acepte).

□ Si la madre trabajadora no tiene 180 días completos de cotización en los últimos 5 años, está obligada de todas formas a ausentarse del trabajo durante 6 semanas, pero no tendrá derecho a ninguna prestación económica de la Seguridad Social. Sí tendrá derecho, sin embargo, a decidir 'pasarle' al padre las 10 semanas de prestación correspondientes al cuidado que a ella no le corresponden (siempre que él reúna los requisitos).

□ El padre trabajador no tiene derecho propio, sino derivado y opcional de la madre, a ninguna prestación de la Seguridad Social excepto en el caso

¿Por qué se considera que el padre tiene derecho a cuidar al hijo/a en caso de adopción y no en caso de nacimiento?

de que la madre, reuniendo los requisitos para la prestación de maternidad, falleciera. En ese supuesto, el padre podrá percibir la prestación que le hubiera correspondido a la madre (si él también cumple los requisitos). El único derecho propio que tiene el padre es el de ausentarse de

su trabajo durante 2 días (Estatuto de los Trabajadores).

En el caso de adopción:

□ El permiso de maternidad de la Seguridad Social es de 16 semanas si al menos una de las personas adoptantes cumple los requisitos de alta y cotizaciones (iguales que en el caso de nacimiento). Si adopta una pareja y los dos cumplen los requisitos, el periodo de 16 semanas se distribuirá a opción de los interesados.

Durante el permiso de maternidad, el empresario continúa ingresando las cuotas de la Seguridad Social a su cargo. No obstante, el contrato de interinidad de quien la sustituya goza de una bonificación del 100% de la cuota empresarial a la Seguridad Social.



Cuadernos

Mujer y Cooperativismo
Nº 8 .2006

¡La Seguridad Social es incoherente!

□ ¿Por qué, si a la madre se la obliga a ausentarse del trabajo durante 6 semanas, no se le paga la prestación de maternidad durante ese periodo en todos los casos?

□ ¿Por qué un hombre, en caso de nacimiento, solamente tiene derecho a cuidar a su hijo si la madre muere? ¿Por qué a la madre, al contrario, no se le pregunta en absoluto cual es la disponibilidad del padre?

□ Está claro que la Seguridad Social sabe que los hombres pueden cuidar, por eso les considera sujetos de derechos en caso de adopción. ¿Por qué se considera que el padre tiene derecho a cuidar al hijo en caso de adopción y no en caso de nacimiento?

□ ¿Qué es eso de los derechos de Seguridad Social cedidos o compartidos? Cada trabajador(a) debe tener su derecho propio e independiente a cuidar de sus hijos e hijas. Esta particularidad de que una prestación sea transferible es exclusiva de la prestación por maternidad y es una trampa para las mujeres. ¿Cuando se ha visto cosa igual? ¿Alguien imagina que uno/a pueda transferir sus cotizaciones, o su prestación por desempleo, etc.? Los derechos y deberes de los trabajadores y trabajadoras ante la Seguridad Social son individuales.

□ ¿Cómo es posible que un trabajador(a) tenga que depender de la decisión de otra persona para disfrutar de una prestación, incluso cuando esa otra persona no tiene el derecho? ¿No es una paradoja que se pueda pasar a otro un derecho que no se tiene? Pues eso es lo que hace la Seguridad Social: Cuando la madre trabaja y no tiene las cotizaciones sufi-

cientes, le pregunta a ella si quiere que el padre disfrute de la prestación.

Todas estas contradicciones no son casuales: La Seguridad Social ha tenido que ir incorporando modificaciones a una legislación obsoleta, pero se resiste a reconocer la plena igualdad entre hombres y mujeres.

¿Alguien dijo que hombres y mujeres somos iguales ante la ley? Pues nada de eso: La legislación de Seguridad Social considera que el cuidado de los niños es cosa de mujeres

□ Actualmente hay un permiso de MATERNIDAD y no de PATERNIDAD

□ La Seguridad Social estima que la recuperación del parto dura 6 semanas y que las otras 10 semanas son para que la madre pueda cuidar a su hijo/hija. ¿Por qué, entonces, el padre no tiene derecho también a sus 10 semanas para cuidar a su hijo/hija?

□ Si el padre trabaja y la madre no, la madre se encarga de cuidar al niño o a la niña. Si la madre trabaja y el padre no, la madre se encarga de cuidar al niño o a la niña.

□ En caso de nacimiento, el padre solamente tiene derecho a un permiso para cuidar a su hijo/hija si la madre muere. Mientras la madre viva, la Seguridad Social no cree que el padre tenga semejantes obligaciones.

¡La Seguridad Social discrimina a los hombres! ¡No les permite ejercer la paternidad responsable!

□ Siendo la prestación de maternidad una prestación contributiva, es sorprendente que un padre que lleva cotizando toda la vida no tenga derecho

*Si la madre trabaja
y el padre no, la
madre se encarga
de cuidar al niño o
la niña
-----*

propio a ella. Aún más sorprendente es que tenga que ser la madre la que decida si él puede cuidar a su hijo por un cierto periodo. Mucho más sorprendente si cabe es que, aún en el caso en que el padre tenga las cotizaciones suficientes para disfrutar la prestación y la madre no, tenga que ser la madre la que decida pasarle a él un derecho que ella no tiene. O sea, la Seguridad Social le pregunta a la madre si debe concederle una prestación contributiva al padre para cuidar de su propio hijo. ¿Tiene esto alguna lógica? ¿No estamos hablando de la parentalidad responsable y compartida? ¡Al padre no le permiten ejercerla!

¡Pero la Seguridad Social discrimina aún más a las mujeres! Las mujeres pagan muy caro el hecho de ser ellas las únicas que cuidan a los hijos/hijas:

□ El permiso de maternidad es solamente el comienzo. Cada vez hay más facilidades para extender ese periodo de cuidado mediante excedencias, pasar al trabajo a tiempo parcial o retirada total del mercado de trabajo durante el periodo de crianza. Estas medidas son teóricamente para todas las personas que lo deseen independientemente de su sexo, pero un 95% de los hombres españoles dice no haberlos pedido ni pensar hacerlo (datos del Eurobarómetro de 2003). Así que son las mujeres las que continúan perdiendo comba en el mercado de trabajo. Si los hombres tuvieran su permiso de paternidad intransferible, se acostumbrarían a pensar desde el principio que el cuidado de sus hijos/hijas es responsabilidad suya e irían cambiando de mentalidad poco a poco.

□ Las empresas expulsan a un alto porcentaje de mujeres a la vuelta del permiso de maternidad.

□ Un alto porcentaje de empresarios declaran que prefieren no contratar mujeres por el riesgo de que se queden embarazadas.

□ Las mujeres que han dedicado unos años al trabajo doméstico tienen muy pocas probabilidades de encontrar un empleo de calidad cuando se reintegran al mercado de trabajo, sobre todo a partir de una cierta edad. A falta de cotizaciones, tampoco tienen derecho a la prestación de desempleo ni a las pensiones contributivas de la Seguridad Social. Se ven, pues, condenadas a la dependencia económica de sus maridos, al trabajo precario y/o sumergido, al desempleo y a la pobreza.

*Si los hombres
tuvieran su permiso de paternidad
intransferible, se acostumbrarían e
irían cambiando*

¿Se tomarían todos los padres el permiso de paternidad desde el primer día hasta el último si tuvieran derecho? ¿Por qué no?

□ Parece que no: Según estimaciones de la Seguridad Social francesa, en 2002 (primer año en el que los padres tuvieron derecho a un permiso de paternidad intransferible de 2 semanas), solamente el 43% de los padres se tomaron alguna parte del permiso que les correspondía.

□ Estos datos son un indicador de lo que penalizan las empresas a las personas que se toman el permiso de maternidad/paternidad, en España actualmente mujeres en un 97,9% de los casos.

□ Está muy bien ir a trabajar con la tranquilidad de que tus hijos están bien cuidados. Está muy bien que no te echen del trabajo y tener independencia económica para poder decidir sobre tu vida. ¡Las mujeres también quieren eso!



¿Puede España permitirse 'el lujo' de conceder un permiso de paternidad intransferible, o sería eso aumentar el gasto social por encima de lo razonable?

España es el segundo país de la Europa de los 15 con menor nivel de gasto social. Además, según Eurostat, España dedicó, en 2001, solamente un 2,6% del total de gasto en prestaciones sociales al capítulo 'Familia y Niños', la menor cifra de los países de EU15 (la media fue ese año de un 8%). Concretamente, el gasto social en licencias parentales era, siempre según Eurostat, un 0,7% del PIB en 2000, muy por debajo del 1,5% de la media de EU15. Así pues, hay mucho margen para instaurar un permiso de paternidad intransferible sin que por ello quiebren la Seguridad Social o el Estado.

¡Hagamos bien las cuentas! El permiso de paternidad no es tan caro a corto plazo y es muy rentable a largo plazo:

□ Las estimaciones del coste del permiso de paternidad como si todos los hombres se lo fueran a tomar entero desde el primer momento son erróneas, en primer lugar porque la experiencia internacional demuestra lo contrario. En segundo lugar porque, al ser la tasa de temporalidad y de precariedad mayor, en España se lo tomarían aún menos proporción de hombres, ya que las represalias de las empresas serían mayores. Además, la menor tasa de empleo femenino en España también permite predecir que los hombres renunciarían al permiso más fácilmente.

□ En la medida en que los hombres vayan asumiendo su parte en el cuidado de los hijos y en las tareas domésticas (con la inestimable ayuda del permiso de paternidad intransferible), las muje-

res podrán ir integrándose al empleo de calidad, lo que será muy bueno para la economía.

□ Se aprovechará más eficientemente el capital humano del país: Actualmente las mujeres tienen mayor nivel de formación que los hombres, y sin embargo están realizando trabajos que, de acceder ellas a los puestos que les corresponden por su capacidad, podrían liberarse para ser ocupados por trabajadores/as menos cualificados/as. En esta categoría se incluye gran parte del trabajo doméstico.

□ Las mujeres ocuparán puestos de trabajo remunerados, cotizando a la Seguridad Social y pagando impuestos (aumentando los ingresos públicos), y se crearán puestos de trabajo en el sector de trabajo doméstico (por el que también se pagarán impuestos y cotizaciones)

□ Disminuirán las consecuencias negativas de la dependencia económica de las mujeres (malos tratos, pobreza, enfermedades del ama de casa, etc.) que actualmente exigen partidas importantes de gasto público para paliarlas.

□ Al tener las mujeres contribuciones a la Seguridad Social, y por tanto derechos propios a prestaciones de desempleo y pensiones, disminuirá la pobreza femenina, disminuyendo así el gasto público en prestaciones desempleo asistenciales y en asistencia social.

¿Quién está en desacuerdo con el permiso de paternidad intransferible? ¿Quién lo pide? ¿Por qué no se quejan más los hombres? ¿Será que no se habrán dado cuenta?

□ La sociedad está preparada: En el Congreso y Senado, la mayoría de los partidos políticos han votado en algún

Las empresas penalizan a las personas que se toman el permiso de maternidad/paternidad

momento a favor del permiso de paternidad intransferible de cuatro semanas: CiU, PP, IU, PNV, PSOE. Ningún partido ni sindicato se ha pronunciado en contra de la medida. Las asociaciones feministas lo han reivindicado repetidamente, las de padres por la igualdad también... ¿Qué más consenso social se necesita?

□ La reivindicación del permiso de paternidad intransferible no es asunto de mujeres ni de políticas de igualdad, es un derecho de todos los trabajadores. No se entiende cómo este asunto no se incluye en las mesas de concertación social de Seguridad Social sino solamente en las mesas de concertación social de igualdad. Este asunto es un asunto de todos los sindicatos en su conjunto y no solamente de los departamentos de la mujer. Todos los trabajadores deben denunciar esta discriminación explícita y flagrante de la Seguridad Social que niega a los hombres el derecho a cuidar de sus hijos. Tampoco se entiende cómo los partidos lo presentan al congreso cuando están en la oposición y lo rechazan cuando están en el poder.

□ Es cierto que hasta ahora no ha habido muchos hombres que lo hayan reivindicado, e incluso es cierto que algunos no parecen muy interesados. Pero seguramente ellos irán comprendiendo, con la ayuda del permiso de paternidad intransferible, que tienen que ir implicándose en el cuidado de los hijos desde el principio, porque es su derecho y su deber de padres. Así las madres podrán ir ocupando el lugar que les corresponde en el mercado de trabajo con la tranquilidad de que sus hijos están bien cuidados. Así después, en caso de divorcio, ellos podrán también participar en la custodia de los hijos al igual que han participado en su cuidado cotidiana-

no, y no tendrán que pasar pensiones de por vida a mujeres que dependen económicamente de ellos porque han estado dedicándose en exclusiva a las tareas del hogar mientras ellos avanzaban en su profesión.

□ Algunas personas creen que a las mujeres les beneficiaría más, en lugar de un permiso de paternidad intransferible, el alargamiento del actual permiso de maternidad y el aumento de las facilidades, de excedencias y de prestaciones para que ellas se queden en casa cuidando de niños y dependientes. Piensan así porque creen que estas prestaciones son para las mujeres. Sin embargo, eso no es cierto. Las prestaciones que inducen a las mujeres a retirarse del mercado de trabajo no son para las mujeres sino para la familia a cambio de que las mujeres se sacrifiquen. La prueba es que las madres solas no las tienen, y que a las mujeres casadas estas prestaciones les traen muy malas consecuencias a medio y largo plazo. ¿No es mejor que los hombres compartan el cuidado y que las mujeres puedan trabajar y acumular cotizaciones

La mayoría de los partidos políticos han votado en algún momento a favor del permiso de paternidad intransferible de cuatro semanas

para no terminar en el paro y/o en la pobreza? ¿No sería mejor que los empresarios, a la hora de contratar a un trabajador o a una trabajadora, supieran que ambos van a tener que ausentarse del trabajo cuando tengan niños? Es cierto que algunos padres se tomarán el permiso y aún así no cuidarán de sus hijos, pero no serán todos. Al igual que la ley contra la violencia de género no ha acabado con los maltratos pero ha tenido un efecto muy positivo en el cambio de mentalidades, el permiso de paternidad intransferible sacará a la luz la necesidad de acabar con la división del trabajo entre hombres y mujeres y con los roles de género.



Videojuegos y sexismo

Enrique Javier Gutiérrez

Análisis de los 250 videojuegos comerciales más vendidos

Fuente: Concejo Educativo (www.concejoeducativo.org, 11 de diciembre de 2005)

Si a través de los juegos los niños y las niñas aprenden en múltiples direcciones, resulta necesario analizar qué pasa con los populares videojuegos en la actualidad.

El juego es un aprendizaje para la vida. A través de los juegos y los juguetes los niños y las niñas aprenden a socializarse, a desarrollar sus capacidades y sus habilidades y a ver el mundo. Actualmente los videojuegos son el juguete más regalado a niños (en menor medida a niñas) y adolescentes. Los videojuegos constituyen instrumentos mediante los que el niño y la niña comprenden el medio cultural que le rodea. Por eso hemos realizado la investigación más extensa llevada a cabo en Europa sobre los contenidos y valores que transmiten los videojuegos y podéis leer a continuación sus conclusiones.

Está investigación fue encargada y financiada por CIDE (Ministerio de Educación y Ciencia) e Instituto de la Mujer (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales) y realizada durante el año 2003 y 2004. Ha sido una de las investigaciones más amplia y extensa realizada en España: se han pasado 5.000 cuestionarios, se han analizado los 250 videojuegos comerciales más vendidos, se han realizado 22 estudios de caso con 44 participantes, se han

hecho 60 entrevistas en profundidad, 13 grupos de discusión, 20 observaciones de campo, así como el análisis documental de 14 revistas durante los tres últimos años.

La primera conclusión de esta investigación es que todos los videojuegos analizados reproducen estereotipos sexistas. Están hechos por hombres y para los hombres, reforzando el comportamiento y papel masculino e incluso, en ocasiones, con claras muestras de incitación al sexismo. Los juegos están pensados para un imaginario masculino, y responden a lo que desde la representación social serían los deseos, las afinidades y las aficiones de los varones. Por eso son los chicos los que más juegan.

*todos los videojuegos
analizados reproducen estereotipos
sexistas.*

Podemos decir que hay un sexismo explícito, centrado en la imagen y el rol de la mujer, y un sexismo implícito que hemos denominado la "cultura macho". La cultura sexista no alude únicamente al rol que desempeña

la mujer en estos videojuegos, o al lenguaje sexista que se emplea en los mismos, ni siquiera a la imagen de la mujer que en ellos se presenta, sino que hace referencia, también, a la construcción de un mundo virtual basado en lo que podemos denominar la "cultura macho". En esta cultura "macho" una idea distorsionada de lo masculino es elevada a categoría de universal y válida, en la que sólo se dan 'valores' como el poder, la fuerza, la valentía, el dominio, el honor, la venganza, el desafío, el desprecio y el orgullo. Por el contrario, lo femenino es asimilado a debilidad, cobardía, conformismo y sumisión. Los rasgos que definen ese sexismo implícito en los videojuegos se centran en la

competitividad, la violencia, el racismo, el maniqueísmo ideológico, la impulsividad y la irresponsabilidad que implica.

En cuanto a la imagen y el rol de la mujer, hemos podido comprobar que la representación femenina en los videojuegos es menor (17% frente a 64%), generalmente minusvalorada, y en actitudes dominadas y pasivas. Sus modelos corporales son tendentes a la exageración (90%) con idealizaciones de personajes sacados del cómic o hasta del cine porno. Su vestimenta no responde a las necesidades del momento, de la historia, del trabajo o de la acción que se realiza en el videojuego, sino a mostrarse “insinuante” o “seductora” hacia los hombres (73%).

Esto supone un fuerte impacto sobre la imagen que las niñas y adolescentes se construyen de ellas mismas y que contribuye especialmente a que los niños y jóvenes asuman pautas de comportamiento respecto a la mujer elaboradas a partir de una visión estereotipada y limitada de lo femenino. Con este tipo de videojuegos las chicas aprenden la dependencia y los chicos la dominación.

Las protestas internacionales ante este “machismo” primario y burdo, han llevado a incorporar un nuevo tipo de personaje protagonista femenino con unas actitudes y acciones similares a las de los héroes masculinos (pero eso sí, dejando entrever un cuerpo escultural entre el armamento que portan), tendiéndose a una progresiva masculinización de la figura femenina y una exaltación de los valores y roles tradicionalmente masculinos. En cuanto al sexismo implícito, hay que tener en cuenta que se trata de un

problema social y, como tal, impregna todos los subsistemas del simbólico establecido de manera subliminal. Es, por lo tanto, un fenómeno estructural al que Galtung denomina ‘violencia cultural’ que se transmite oculta en el proceso de socialización. En nuestra civilización jerarquizada, los que están arriba, y no olvidemos que los hombres siempre lo han estado, son los que han ido construyendo un modelo en el que lo significativo, lo valioso, es aquello que se ajusta más fácilmente al “esquema viril”. Es el denominado “síndrome de John Wayne”, un código de conducta explícito aunque no escrito, un conjunto de rasgos masculinos que hemos aprendido a venerar desde la infancia y al que las nuevas protagonistas femeninas se van asimilando. Esto se puede comprobar haciendo la “prueba de la inversión”: Las mujeres pueden hacerse pasar por hombres y utilizar los mismos videojuegos, pero lo contrario es imposible. Lo masculino se ha convertido en la norma, en “el neutro” que engloba a los hombres y a las mujeres, mientras que lo femenino se asocia a la excepción, la ‘anormalidad’.

Esta cultura macho se caracteriza por:

□ La competitividad y el triunfo como criterio definidor de las acciones de los videojuegos. Por eso les interesan más a los chicos. Son prácticamente inexistentes los videojuegos que exigen cooperación.

□ La violencia como elemento básico de la acción: Cualquier máquina de destrucción ha recibido su versión simulada: hay simuladores de barcos de guerra, de aviones de guerra, de carros de combate, etc. Las revistas es-

*La representación
femenina en Los vi-
deojuegos es menor,
y generalmente en
actitudes dominadas
y pasivas*



pecializadas establecen una relación proporcional entre la violencia de un juego y su calidad. Porque la violencia vende. La violencia se ha convertido en uno de los elementos importantes de cualquier videojuego que quiere triunfar y ser número uno en ventas. El problema es que trivializan la violencia real y que los niños y niñas acaban volviéndose inmunes a su horror. El mayor peligro no es la generación o no de comportamientos violentos, sino la insensibilización ante la violencia. Se presenta una violencia sin consecuencias para la persona que la perpetra o para la víctima, enviando el mensaje de que la violencia es un modo aceptable de alcanzar objetivos, divertido y sin daño.

□ El racismo que configura al otro como enemigo. Un enemigo que debe ser eliminado. Y es un enemigo "marcado". Es decir, no es cualquier enemigo, sino supuestos enemigos creados en función de unos intereses sociales y culturales delimitados: se ha pasado del enemigo comunista, al enemigo terrorista que coincide con el árabe o el sudamericano. Aparece así una visión estereotipada de la realidad donde los colombianos son traficantes de droga, los árabes fanáticos adoradores de Alá que practican el terrorismo contra los occidentales, los militares rusos tienen veleidades totalitarias. "El Eje del Mal acuñado por Bush Jr. se transmuta en videojuego" (Pita, 2003, 31). No hemos visto ningún videojuego cuyo protagonista, masculino o femenino, pertenezca a una minoría (gitanos, gays, minusválidos, migrantes, etc.) Excepto, claro está, cuando tienen que exhibir sus cualidades físicas, que no intelectuales, en competiciones (boxeo, fút-

bol, baloncesto...) y en alguna guerra como "carne de cañón", como si sólo se les permitiera sobresalir y ser protagonistas en lo más "instintivo" o "primitivo" del ser humano.

□ Visión ideológica de la realidad: Algunos han visto que pueden ser un arma de propaganda política, y que en etapas previas a la madurez, este puede servir para imprimir ciertos valores. El ejército estadounidense ha encontrado una nueva y poderosa arma para entrenar a sus soldados en el sucio y peligroso trabajo de guerrilla urbana: los videojuegos. America's Army es distribuido de manera gratuita a través de los CD-ROM que se regalan con las revistas especializadas, en las oficinas de reclutamiento y como descarga gratuita en Internet. Según información del propio ejército estadounidense en el año 2003, más de un millón de personas ya lo habrían hecho, y 600.000 de ellas habrían terminado las misiones de entrenamiento. La prensa

Las revistas especializadas establecen una relación proporcional entre la violencia de un juego y su calidad

especializada, ha admitido que el juego es "propaganda de principio a fin". La ideología de sus contenidos contribuye a construir percepciones de la realidad y modelos de vida. Reducción al "pensamiento único": jugando al videojuego Trópico, al intentar reducir al mínimo la presencia de los militares, teníamos constantes amenazas de golpe de estado y con la consiguiente retirada de la ayuda económica por parte de las grandes potencias. Más tarde, y ante una economía tambaleante a causa de un excesivo gasto social y salarios dignos, el Banco Mundial intervino limitando directamente los gastos del gobierno.

□ **Impulsividad:** Potencian un pensamiento fugaz, instantáneo, impulsivo, de “mariposeo”, que no ayuda a nuestras alumnas y alumnos al desarrollo del pensamiento profundo, ni a un auténtico aprendizaje estratégico. Incluso los de estrategia exigen una planificación muy elemental orientada a ganar, conquistar, donde sigue predominando la acción sobre la reflexión.

□ **Irresponsabilidad:** A través de ellos se puede pasar de la mirada a la acción, al menos simulada. Y esta acción nos permite transgredir las normas sociales sin sufrir consecuencias de ningún tipo. Podemos engañar, mentir, podemos asesinar a otros seres humanos. Cada vez son más demandados los videojuegos cuya violencia es más truculenta y gráfica. Esto supone una progresiva insensibilidad ante la imagen y la práctica de la violencia.

Otra importante conclusión que hemos obtenido es que la mayoría de las personas jóvenes encuestadas y entrevistadas o que han participado en los grupos de discusión creen que los videojuegos no les afectan. Es casi unánime el consenso sobre este aspecto. No son conscientes de cómo influye en su concepción de la realidad, en sus creencias y valores, en sus comportamientos, en sus relaciones con los que les rodean. Tanto los niños como las niñas reciben mensajes negativos que influyen sobre la manera en que creen que deben actuar y el aspecto que deben tener. Este tipo de retrato envía señales muy fuertes acerca de lo que significa ser mujer y ser hombre. Muchos de los chicos jóvenes, de la misma manera que las chicas jóvenes, pueden concebir que los personajes extremadamente eróticos representan el “símbolo de la

mujer ideal”. Estas imágenes pueden afectar a la capacidad de autoestima de las chicas, así como a la idea que ellas tienen de su puesto en el mundo. Además, estas imágenes también influyen en lo que esperan los chicos de las chicas y en como se relacionan con ellas.

Por último, señalar que la mayoría de las personas adultas desconocen los contenidos y los valores de este mundo en el que están inmersos los niños y niñas: hemos constatado que sólo el 40% de las personas encuestadas tienen un seguimiento del uso de sus videojuegos por parte de una persona adulta. Pero aún es más significativo que sólo a una de cada cuatro personas que juegan a videojuegos se le controla los contenidos. Casi el 75% de las personas adolescentes y jóvenes que usan videojuegos, manifiestan que sus familias no saben cuáles son los contenidos de los mismos ni los valores que transmiten.

La mayoría de Las personas que han participado en el estudio creen que Los videojuegos no les afectan

Por eso creemos que todas y todos somos responsables. La sociedad adulta (multinacionales que los diseñan y fabrican, autoridades administrativas y gobiernos que los autorizan, medios de comunicación que ganan ingentes cantidades de dinero con su publicidad, organizaciones educativas y sociales que han de enseñar mecanismos de defensa y crítica frente a ellos, investigadores y empresas editoriales y multimedia que no invierten en crear otros juegos alternativos más creativos, familias que invierten dinero en su compra, etc.) es cómplice de la “cultura macho” que estos videojuegos ayudan a generar, potenciar y sostener. Francisco Javier Fernández, responsable de Amnistía Internacional en Asturias: “no es solamente un problema de la



gente joven, sino que es un problema en general de la sociedad. Los valores comerciales o de lucro se ponen por encima de los derechos humanos, de la paz o de la justicia”.

El mercado se ha convertido en el gran regulador del consumo en función de la oferta y la demanda. Es el sujeto individual quien ha de decidir qué es bueno y qué es malo. Se ha pasado de una regulación social a la “libertad de mercado”. Se están hurtando a la discusión pública y política muchos problemas estructurales y sociales actualmente. Y este es uno de ellos. Se tratan de remitir a la decisión individual, a la libertad de elección del consumidor o de la consumidora. Como si de ellas y ellos dependiera el apagar el televisor o dejar de jugar a los videojuegos. Mientras que lo que se oculta al debate social es qué contenidos y valores son los que tienen que promover esos videojuegos.

Esto significa que la socialización esta siendo dirigida esencialmente por el mercado. Y se tiende a responsabilizar a las familias de las salvajes condiciones que impone el dios contemporáneo: el mercado global. Es el sujeto quien tiene que combatir contra él. Porque el mercado se autorregula. Es la divinidad de la libertad de mercado la que se nos impone y nos culpabiliza. Es la perversión que convierte a las víctimas en culpables, y les hace sentirse como tales. La tecnología tiene que estar al servicio de la comunidad, al servicio de la sociedad no al servicio del rendimiento económico. La responsabilidad está antes del mercado, antes de que esos productos lleguen al mercado. ¿Y si hacemos otros productos conforme a los derechos humanos y

a los principios y valores que defendemos, al menos teóricamente? ¿Y si ponemos el mercado al servicio de los seres humanos?

Las propuestas que planteamos se irían en tres direcciones:

a) Se necesita exigir a las multinacionales que diseñan y crean videojuegos un nuevo enfoque en la creación de videojuegos auténticamente “valiosos” (con valores sociales positivos), que tengan en cuenta todas las necesidades emocionales y de experiencias que tiene el ser humano, aportando a la suma aquellas características que injustamente se han denominado típicamente femeninas.

Casi el 75% de los jóvenes que usan videojuegos, manifiestan que sus familias no conocen el contenido de éstos

b) Establecer un marco legal y normativo que regule el mercado de los videojuegos, principalmente en lo referido a la adecuación de los contenidos y valores de los productos.

c) Promover un clima de apoyo a los agentes educativos fundamentales (familias y escuelas) para que eduquen en el análisis crítico de los contenidos y valores que transmiten estos videojuegos.

Por eso, fruto de esta investigación se ha generado una guía didáctica y un material multimedia, un CD-Rom interactivo para trabajar con el alumnado el análisis de los videojuegos y sus consecuencias. En el se sintetizan las conclusiones de esta investigación y se proponen una serie de actividades de trabajo interactivas con el alumnado.

La finalidad de la misma es ofrecer una serie de actividades concretas, que pueden ser incorporadas al currículum de aula en las diferentes áreas,

tanto en primaria como en secundaria, para introducir el análisis de los videojuegos desde una perspectiva no sexista en el ámbito escolar. La metodología de trabajo que se propone en esta guía de actividades se basa en la experimentación, la reflexión y la actuación. El mero conocimiento intelectual de los contenidos de los videojuegos, de los valores que promueven, no lleva a un cambio de actitudes. Se necesita analizar cuáles son los mecanismos y las estrategias que generan un tipo de pensamiento, una serie de creencias, para poder cambiarlas.

Esto supone un proceso que implica tres pasos: primero conocer, segundo reflexionar y tercero actuar. Por eso hemos dividido las actividades en bloques que ayudan a “sumergirse” progresivamente en este proceso cada vez más profundo y comprometido. Partimos de aquellas actividades que nos ayudan a “aprender a mirar”

Es el sujeto individual quien ha de decidir qué es bueno y qué es malo.

los videojuegos hasta llegar a proponer una actuación transformadora que provoque un cambio de actitudes y de valores. Para cada una de las actividades se especifican las áreas en las que se pueden desarrollar, así como los niveles para las que son más adecuadas. Y en los bloques de actividades se concretan los objetivos de aprendizaje que se pretenden en función del currículo establecido, así como los contenidos que se desarrollan y los criterios de evaluación que se pueden aplicar.

Tanto la publicación de la investigación como la guía didáctica con el cd-rom interactivo se pueden solicitar de forma gratuita al instituto de la mujer, a la directora de programas: Ana Mañeru Méndez. Instituto de la Mujer. Condesa de Venadito 34. 28027 Madrid (España). Tfno: (34) 913637973. Fax: (34) 913638073 E-mail: amaneru@mtas.es



Tensiones y estrategias a la hora de conciliar empleo y familia

Lola Morillo, Gabinete Interfederal de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras

El informe "La articulación entre el ámbito laboral y familiar en España" analizar por qué las mujeres y los hombres españoles son los ciudadanos de la Europa de los quince que más problemas encuentran para compatibilizar empleo y familia

Fuente: Revista "Trabajadora" (nº 20, Secretaría Confederal de la Mujer de CC.OO.)

En España es común que madres y padres trabajen a tiempo completo y prolonguen su jornada de forma regular. Además la cobertura de los servicios de atención a los menores de tres años y a los mayores es escasa.

Las trabajadoras y trabajadores españoles experimentan problemas para compatibilizar el ámbito laboral y familiar, de acuerdo con la Encuesta Europea de Calidad de Vida elaborada por la Fundación Europea de Dublín. La proporción de hombres (36%) y en especial mujeres (47%) que declaran llegar a casa demasiado cansados del trabajo para realizar labores domésticas constituye la más alta en la Europa de los quince. También las mujeres (21%) y hombres españoles (14%) –junto con los varones británicos (14%)– son los ciudadanos de la Europa de los quince que encuentran mayores dificultades para hacer fren-

te a sus responsabilidades familiares, debido al número de horas que pasan en el trabajo.

En este informe se van a examinar diferentes factores que pueden ayudar a explicar las tensiones que experimentan las familias españolas. En primer lugar, se revisan los datos sobre participación laboral de las parejas españolas y distribución de la jornada laboral. En tercer lugar, intentamos aproximarnos a los indicadores propuestos por la Unión Europea para evaluar las medidas de conciliación (1). Por último, exponemos los problemas que declaran las madres trabajadoras para compatibilizar empleo y familia, así como las estrategias más comunes que utilizan para hacer frente a los mismos.

En España un porcentaje muy reducido de hombres utiliza el tiempo de baja por paternidad que permite la Ley (1,5%)

Empleo y tiempo de trabajo

Entre las parejas españolas el modelo de organización del trabajo remunerado más habitual es aquel en el que ambos miembros trabajan. En 2003, según datos de Eurostat, entre las parejas

en las que al menos un miembro trabajaba fuera del hogar, en más de la mitad de los casos (54%) ambos se encontraban realizando un trabajo remunerado. Aunque la cifra está por debajo de la media europea –en este caso referida a la Europa de los veinticinco (66%)– el dato más relevante es que, en los últimos quince años, se ha producido un incremento en la proporción de parejas españolas en las que ambos miembros trabajan fuera del hogar. Este patrón se mantiene incluso cuando las parejas tienen hijos.

En las parejas españolas en las que ambos miembros trabajan fuera del hogar, el tipo de jornada más común es a

(1) Council of European Union (2000:40) Follow-up to the Beijing platform for action on the relationship between family life and working life, Presidency Report, SOC 373, Bruselas, 20 de octubre.

tiempo completo, incluso cuando hay niños. Lo más habitual es que ambos miembros trabajen más de cuarenta horas a la semana, y esto sucede tanto en hogares con niños como en aquellos sin ellos (2). Un resultado similar aparece en la Encuesta Española de Condiciones de Trabajo de 2003: el 49% de los asalariados y el 41% de las asalariadas prolonga su jornada de forma habitual. La razón fundamental para ello es la excesiva carga de trabajo (74%).

Otra peculiaridad de los horarios españoles es la distribución del tiempo de trabajo remunerado a lo largo del día. La jornada partida es la modalidad más frecuente, tanto en el conjunto de la economía (el 52% de las trabajadoras y trabajadores tienen este tipo de jornada) como entre los tres principales sectores económicos: servicios (46%), construcción (94%) e industria (57%), de acuerdo con los datos de la Encuesta Española de Condiciones de Trabajo.

Si agregamos toda la información presentada en cuanto al tiempo de trabajo, podemos entender por qué en una investigación cualitativa reciente —en la que se analizaba la articulación entre el tiempo de trabajo y otros tiempos sociales— los hombres y las mujeres ponían el acento no tanto en el número de horas trabajadas, sino en su distribución y sobre todo en la hora de salida (3).

El uso de los permisos de conciliación

En España un porcentaje muy reducido de hombres utiliza el tiempo de baja por paternidad que permite la ley (1.5%) —hasta diez semanas que ha de ceder la madre de su propio permiso—

, reduce su jornada por motivos familiares (0.1%) o solicita una excedencia para cuidar a un menor (3.6%), según los datos aportados por el Instituto de la Mujer en su página de Internet.

Cabe preguntarse por qué hasta la fecha los hombres apenas han recurrido a los permisos de conciliación. Un artículo reciente —basado en una investigación sociológica cualitativa— señala algunos de los obstáculos que entorpecen el acceso de los padres a las políticas de conciliación en algunas empresas y organizaciones españolas del sector servicios pioneras en esta materia (4). Un primer obstáculo se encuentra en que la mayoría de las empresas no reemplazan a la persona que solicita un permiso o una reducción de jornada, por lo que la persona “ausente” se convierte en una carga para sus compañeros. Un segundo obstáculo se refiere a que la utilización de los permisos de conciliación “puede limitar la trayectoria profesional de los solicitantes e implicar

Es necesario cuantificar las sanciones que las políticas empresariales imponen en el uso de los permisos de maternidad/paternidad

una movilidad laboral descendente”. En este sentido, los autores diferencian entre dos tipos de medidas de compatibilización: por un lado, está el permiso de paternidad o las horas de lactancia y, por otro, la reducción de jornada y las excedencias para cuidado de familiares. Las menores posibilidades de carrera profesional se relacionan mayoritariamente con los permisos que suponen optar por no dedicarse exclusivamente al mercado laboral, es decir, el segundo tipo de medidas. El tercer obstáculo, la reticencia de las mujeres a ceder parte de su permiso, dejará de serlo con el nuevo permiso intransferible contemplado en el anteproyecto de ley de igualdad.

(2) Eurostat, Statistics in focus 4/2005 y 9/2002.

(3) Callejo, J. (2005) “Percepción de cambios en los tiempos sociales”, ponencia de las jornadas Tiempos, Actividades, Sujetos. Una mirada desde la perspectiva de género, organizada en Madrid el 18 de febrero, Escuela de Relaciones Laborales.

(4) Abril Morales, P. y Romero Díaz, A. (2005) “Masculinidad y trabajo. Las empresas con políticas de género y sus consecuencias sobre la masculinidad”, Sociología del Trabajo, número 55, pp. 3-26.

Cuadernos

Mujer y Cooperativismo
Nº 8 .2006

Los principales obstáculos al uso de los permisos de conciliación se sitúan, por tanto, en las políticas empresariales. Ante esta realidad resulta necesario cuantificar, a través de encuestas oficiales, las sanciones que las empresas imponen en el uso de los permisos de maternidad/paternidad. En las investigaciones sociológicas cualitativas aparecen algunas referencias a las consecuencias negativas que a veces tiene la maternidad en la permanencia de las mujeres en el mercado laboral y en su carrera profesional (5). Pero desconocemos la extensión exacta de dichas penalizaciones, si son diferentes para hombres y mujeres, si varían según la categoría laboral, el tamaño de empresa, el sector de actividad o según el tipo de permiso disfrutado. Tampoco sabemos si se originan en la cúspide de las organizaciones o en los niveles intermedios de gestión.

El cuidado de los otros y el trabajo doméstico

En España el nivel de cobertura de las escuelas infantiles financiadas con fondos públicos es reducido: sólo el 2% de los niños y niñas entre 0 y 2 años obtiene plaza en dichos centros. Para explicar esta baja de tasa de cobertura se ha señalado que en nuestro país no ha habido un interés político prioritario en promover activamente la permanencia de la mujer en el mercado de trabajo y que, por tanto, no se ha considerado necesario desarrollar un extenso sistema de escuelas infantiles de carácter público (6).

Si el sector público dificulta que los progenitores puedan compatibilizar el cuidado de los niños con las obligaciones laborales, la única opción es

recurrir a la oferta privada de escuelas infantiles. Al incluir al sector privado, la cobertura de los centros para menores de tres años se incrementa hasta el 10% (7); cifra alejada del objetivo del 33% establecido en la cumbre europea de Barcelona en 2002 para el año 2010.

Estas bajas tasas de cobertura del sector empresarial podrían ser debidas a que la privatización de los costes de las escuelas infantiles reduce las posibilidades femeninas de mantenerse en el mercado de trabajo, sobre todo en las ocupaciones con menor salario. Esto es así porque, en primer lugar, se incrementa el presupuesto familiar que se dedica al pago mensual del centro infantil.

En segundo lugar, los costes de este servicio suelen deducirse del sueldo de la mujer, de forma tal que si los ingresos de la mujer no son elevados, se llega a la conclusión "lógica" de que no compensa trabajar (8). Conclusión que se vuelve más "evidente" en el caso

de tener más de una niña o niño menor de tres años.

Otro tipo de servicios que contribuye a mejorar el equilibrio entre empleo y familia —y a evitar que las mujeres se vean obligadas a abandonar el mercado laboral— son aquellos dedicados al cuidado de las personas dependientes. En España sólo el 2.8% de las personas mayores de 65 años son atendidas en instituciones, proporción que se reduce al 1% en el caso de las personas mayores que reciben servicios de cuidado a domicilio (9). En este sentido, el reciente acuerdo, entre el ministerio de trabajo y los agentes sociales, en materia de atención a las personas en situación de

En España el nivel de cobertura de las escuelas infantiles financiadas con fondos es reducido (un 2%)

(5) Tobío, C. (2005:107 y ss.) Madres que trabajan, Madrid: Cátedra.
(6) Iglesias de Ussel, J. y Meil Landwerlin, G. (2001:189) La política familiar en España, Madrid: Ariel Sociológica.

(7) Plantenga, J. y Siegel, M. (2004) European childcare strategies, Groningen: Rijksuniversiteit Groningen. Descargable en http://www.childcareinachangingworld.nl/position_paper.html

(8) Tobío, C., Sampedro, R. y Montero, M. (2000:259) La actividad laboral de las mujeres en las periferias madrileñas: discursos y prácticas, Dirección General de la Mujer de la Comunidad de Madrid, Madrid: B.C.O.M.

(9) Council of European Union (2000:33) op. cit.

dependencia va a suponer una mayor protección para estos colectivos.

En relación a la eterna desigualdad en el reparto del trabajo en el ámbito doméstico, algunos datos recientes arrojan algo de luz sobre esta materia.

Por un lado, Eurostat ha publicado datos medios comparativos procedentes de las encuestas nacionales de uso del tiempo, en los que se pone de manifiesto que los trabajadores varones italianos y españoles son, dentro de su género, los europeos que menos tiempo diario dedican a las diferentes labores domésticas: 1 hora y 10 minutos en el primer caso, y 1 hora y 20 minutos en el segundo; frente a las 3 horas y 51 minutos de las trabajadoras italianas y las 3 horas y 29 minutos de las trabajadoras españolas. En el resto de los países analizados —Finlandia, Reino Unido, Noruega, Francia, Alemania, Suecia y Bélgica— la contribución masculina —aunque siempre es inferior a las más de tres horas que dedican las mujeres trabajadoras— se sitúa en torno a las dos horas diarias (10).

Por otro lado, la mayor o menor participación de los hombres españoles en el trabajo del hogar parece estar relacionada fundamentalmente con la edad y con la participación de la mujer en el mercado laboral (11). Entre las jóvenes generaciones aparecen pautas más igualitarias. Pero edad y trabajo remunerado no parecen ser suficientes para garantizar una distribución más equilibrada del trabajo doméstico. El incremento de la responsabilidad doméstica masculina se produce sólo cuando la mujer tiene

un empleo con ingresos superiores o similares a los del marido. En otras palabras, es la posición de la mujer en la esfera laboral la que le confiere un mayor poder de negociación en el seno de la pareja.

Problemas y estrategias

Cuando se pregunta a las madres trabajadoras —que viven con al menos un hijo menor de 18 años— cuáles son los principales problemas que encuentran para conciliar empleo y familia responden (12): las enfermedades de los niños (el 37% de las entrevistadas lo señala como primer problema); la falta de coordinación entre los horarios laborales y escolares (24%); las vacaciones escolares (21%); la falta de ayuda de la pareja (6%); y, la distancia entre la casa y el trabajo (6%).

A partir de estos datos cabe afirmar que los problemas más inmediatos de las madres trabajadoras se relacionan con la falta de apoyo de las políticas sociales y empresariales a la atención de las generaciones futuras.

En este sentido, los tres

primeros problemas citados se pueden agrupar en dos grandes áreas.

Por un lado, la descoordinación entre los horarios y vacaciones escolares, y las jornadas laborales constituye un indicador de la escasa asunción, por parte de las administraciones públicas y de las empresas, de los efectos de la extensión y generalización de las familias en las que ambos cónyuges trabajan.

Por otro lado, en España no se consideran las enfermedades infantiles como un supuesto de baja por enfermedad de los propios niños y como

Los trabajadores varones italianos y españoles son los europeos que menos tiempo diario dedican a las labores domésticas

(10) Eurostat, Statistics in Focus 4/2006.

(11) Tobío, C.

(2005:199-206) op. cit.

(12) Tobío, C.

(2005:231) op. cit. Los

datos de esta encuesta aparecen en la tabla

que figura en este informe.

Cuadernos

Mujer y Cooperativismo
Nº 8 .2006

tal asumible por los mecanismos institucionales basados en la solidaridad intergeneracional, como es el caso del sistema de seguridad social. En Alemania, por ejemplo, tanto el padre como la madre tienen derecho, cada uno, a diez días remunerados en concepto de baja de su hijo o hija, veinte días en caso de las familias monoparentales (13).

Ante el panorama descrito ¿qué hacen las parejas españolas para compatibilizar empleo y familia?

Se puede distinguir, adaptando los conceptos de Constanza Tobío, entre estrategias indirectas y estrategias directas. Las estrategias indirectas tienen como finalidad hacer compatible la actividad laboral con la maternidad, pero las mujeres no las reconocen como tales. En este caso se encuentran las referidas a la reducción o el retraso del número de hijos, que

“raramente se explicitan como prácticas encaminadas a mantener o facilitar la presencia laboral, sino que más bien se asocian a la pura necesidad de supervivencia económica” (14).

Las mujeres españolas, en el año 2004, tenían una tasa de fecundidad de 1.32.

Cifra que constituye una de las más bajas en la Europa de los quince –sólo Grecia presentaba una tasa inferior, 1.29— y que sitúa a nuestro país por debajo de la media de la Europa de los quince (1.52), y muy por debajo de la tasa de reemplazo (2.1). Aunque los datos que ofrece Eurostat se refieren sólo a las mujeres, es necesario

recordar algo que, aunque obvio, tiende a pasarse por alto cuando se habla sobre la materia: los hombres también influyen en las tasas de fecundidad.

Por otro lado, las estrategias directas de conciliación –es decir, aquellas re-

Es La posición de la mujer en la esfera Laboral La que Le confiere un mayor poder de negociación a La hora de repartir tareas

¿Qué ayuda más a las madres trabajadoras a hacer familia y empleo compatibles? (%) (*)

La ayuda de su madre	26.7
La ayuda de su marido/pareja	24.7
Vivir cerca del trabajo	13.9
La ayuda de otros miembros de la familia	10.2
La ayuda doméstica remunerada	9.2
El horario de trabajo	7.8
Vivir cerca del colegio de los niños	4.4
Los servicios que ofrece el centro escolar	1.5
Nada	0.8
Total	100

(*) Los datos se refieren a todas las madres trabajadoras que viven con al menos un hijo de menos de 18 años. Fuente: Encuesta de Compatibilización Familia-Empleo. Muestra: 1.205 entrevistas en todo el territorio español. Fecha de realización: 1998-1999. Tobío, C. (2005) Madres que Trabajan, p. 156 y 280.

(13) Comisión Europea (2003:36) Report from the Commission on the Implementation of Council Directive 96/34/EC of 3rd June 1996 on the framework agreement on parental leave concluded by UNICE, CEEP and the ETUC.

(14) Tobío, C. (2005:145) op. cit.

conocidas como tales por las personas afectadas— pueden deducirse de las respuestas que las madres trabajadoras ofrecen a la pregunta de qué les ayuda más a hacer familia y empleo compatibles. Como se observa en la tabla adjunta, el recurso principal con el que cuentan es la ayuda de la abuela materna (27% de las respuestas). En segundo lugar, figura el marido o pareja de las madres trabajadoras (25%). Si a estas cifras añadimos el 10% de respuestas que indican como ayuda principal a otros parientes, resulta que la red familiar supone la solución más importante para dos de cada tres casos. La ayuda doméstica remunerada es considerada como un recurso importante en el 9% de los casos, mientras que el apoyo de los servicios que ofrece el centro escolar es escaso (1.5% de las respuestas). Las madres trabajadoras mencionan también estrategias relacionados con el espacio (vivir cerca del colegio de los niños) y con el tiempo (tener un

horario de trabajo compatible con las responsabilidades familiares).

En definitiva, aunque las familias en las que ambos progenitores trabajan constituyen la norma social en España, las instituciones públicas y las empresas siguen funcionando como si en la mayoría de los hogares hubiera una persona dedicada en exclusiva al cuidado de los otros.

La red familiar supone la solución más importante para dos de cada tres casos

Esta situación genera tensiones que aparecen reflejadas en los distintos estudios citados a lo largo de este artículo. Las familias intentan resolver estos dilemas mediante una serie de estrategias de carácter

informal y privado, y entre las que juega un papel fundamental la solidaridad de la generación anterior. Pero este no es un problema individual, sino un problema social que requiere soluciones desde el ámbito público así como la implicación de los agentes sociales.



Ecofemismo: una propuesta de transformación para un mundo que agoniza

Yayo Herrero, Unión de Cooperativas Madrileñas de Trabajo Asociado (UCMTA)

En la década de los 70 un grupo de mujeres se abrazaron a los árboles de los bosques de Garhwal en los Himalayas indios. Intentaban defenderlos de las “modernas” prácticas forestales por parte de una empresa privada.

La mayoría de los hombres del pueblo querían aceptar la oferta de compra que había hecho la industria maderera y obtener dinero inmediato. Sin embargo, las mujeres sabían que la defensa de los bosques comunales de robles y rododendros de Garhwal era imprescindible para resistir a las multinacionales extranjeras que amenazaban su forma de vida. Para ellas, el bosque era mucho más que miles de metros cúbicos de madera. El bosque era la leña para calentarse y cocinar, el forraje para sus animales, el material para las camas del ganado, la sombra...

El abrazo de las mujeres Chipko a los árboles (chipko significa abrazo en su lengua) era el abrazo a la vida. El movimiento Chipko es uno de los ejemplos más conocidos del ecofeminismo, un diálogo entre la sostenibilidad ecológica y la visión, la práctica y el relato que hacen las mujeres de la vida, un encuentro que liga íntimamente la

protección de la naturaleza y la subsistencia de las comunidades humanas.

La problemática ambiental: los límites al crecimiento

El planeta Tierra es un sistema cerrado. Eso significa que la única aportación externa es la energía solar (y algún material proporcionado por los meteoritos, tan escaso, que se puede considerar despreciable). Es decir, los materiales que componen el planeta son finitos, y aquello que puede renovarse, por ejemplo, el agua o el oxígeno que respiramos, es gracias a los trabajos invisibles que la Naturaleza hace de modo gratuito.

Hace ya más de 30 años, el conocido informe Meadows constataba la evidente inviabilidad del crecimiento permanente de la población y sus consumos.

Hace ya más de 30 años, el conocido informe Meadows, publicado por el Club de Roma, constataba la evidente inviabilidad del crecimiento permanente de la población y sus consumos. Alertaba de que si no se revertía la tendencia al crecimiento en el uso de bienes naturales, en la contaminación de aguas, tierra y aire, en la degradación de los ecosistemas y

en el incremento demográfico, se incurría en el riesgo de llegar a superar los límites del planeta, ya que el crecimiento continuado y exponencial, sólo podía darse en el mundo físico de modo transitorio.

Más de 30 años después, en 2004, aparecía una revisión actualizada de este informe que muestra cómo la advertencia anterior parece haber caído en oídos sordos y, hoy, la humanidad no se encuentra en riesgo de superar los límites, sino que los ha sobrepasado y se estima que aproximadamente las dos terceras partes de los servicios de la naturaleza se están deteriorando ya.

Algunos síntomas de este deterioro global quedan ilustrados en los siguientes ejemplos:

❖ El fin de la era del petróleo barato está a la vista. Cada vez se va agrandando más la brecha entre una demanda creciente y unas reservas que se agotan y cuya dificultad de extracción aumenta. Las guerras por el petróleo y las fuentes de energía fósil no han hecho más que comenzar. Hoy día, no existen alternativas energéticas que puedan mantener la demanda actual y mucho menos su tendencia al crecimiento.

❖ El cambio climático, provocado por el aumento descontrolado de la emisión de gases de efecto invernadero, incrementa las alteraciones y perturbaciones no lineales y catastróficas. Estos gases son vertidos a la atmósfera por los diversos artefactos creados para el transporte de personas y mercancías, así como por la desregulada actividad industrial de empresas, mayoritariamente multinacionales, que se implantan, cada vez con más frecuencia, en el territorio de los países más pobres.

❖ Los efectos del calentamiento global se ven agravados por la destrucción de los sumideros de CO₂ en el planeta y por el deterioro del sistema que los millones de años de evolución habían fabricado para defenderse de los cambios y las perturbaciones: la biodiversidad.

❖ El ciclo del agua se ha roto y el sistema de renovación hídrica que ha funcionado durante miles de años, no

da a basto para renovar agua al ritmo que se consume. La sequía en muchos lugares ha pasado a ser un problema estructural y no una coyuntura de un año de escasas precipitaciones. El control de los recursos hídricos se perfila como una de las futuras fuentes de conflictos bélicos, cuando no lo es ya.

❖ El panorama de deterioro se completa si añadimos los riesgos que suponen la proliferación de la industria nuclear, la comercialización de miles de nuevos productos químicos al entorno cada año, sin que se apliquen las más mínimas normas de precaución, la liberación de organismos genéticamente modificados cuyos efectos son absolutamente imprevisibles o la experimentación en biotecnología y nanotecnología que nadie sabe dónde puede llevar.

La degradación de los servicios de la Naturaleza puede empeorar durante la primera mitad del presente siglo haciendo imposible la reducción de la pobreza, la mejora de la salud y el acceso a los servicios básicos para una buena parte de la humanidad.

Es el sistema productivista, basado en el consumo creciente y en la velocidad impuesta por los países ricos a través de la denominada globalización, el principal responsable de la destrucción

Ya nadie duda que el rápido y reciente deterioro global de los ecosistemas sea claramente antropogénico. Es el sistema productivista, basado en el consumo creciente y en la velocidad impuesta por los países ricos a través de la denominada globalización, el principal responsable de la destrucción.

Esta responsabilidad del mundo occidental, se puede ver claramente a partir del cálculo de la huella ecológica,



un indicador que expresa en unidades de superficie de la Tierra, el uso que un determinado país o comunidad hace de los recursos naturales y servicios que le presta la Naturaleza para absorber los residuos y regenerar los bienes consumidos.

Si comparamos la huella ecológica con la biocapacidad del territorio para proveer los recursos consumidos podemos deducir el grado de sostenibilidad de nuestras acciones. En el estado español se usa el doble de recursos de los que podría generar nuestro territorio y es lo habitual en todos los países industrializados, con los Estados Unidos a la cabeza en el cómputo. La huella ecológica muestra que una parte muy pequeña de la población mundial consume y gasta lo que es de todos y todas.

Desde el ecologismo se considera que la apropiación que los países más ricos hacen de los bienes y servicios que la Naturaleza presta genera una deuda ecológica. Una deuda que las economías del Norte han adquirido con las del Sur a causa de los impactos ambientales y sociales provocados por la imposición de un modelo de comercio injusto y desigual, por el saqueo y la explotación de recursos naturales que los países del Norte obtienen casi gratis para sostener su nivel de vida, por la contaminación atmosférica global que causan las enormes emisiones de carbono que emiten los países ricos al usar la energía fósil en la industria y el transporte, por la degradación de las mejores tierras de cultivo para monocultivos de exportación al Norte, por la apropiación de los conocimientos ancestrales de los pueblos del Sur,...

En el estado español se usa el doble de recursos de los que podría generar nuestro territorio

No es extraño, por tanto, que en los países del Sur también han ido naciendo propuestas ecologistas. Se caracterizan por ser movimientos colectivos que actúan para defender sus territorios y su acceso comunal a los recursos, su posibilidad de subsistencia o su calidad de vida frente a las agresiones de los grandes proyectos extractivos, turísticos o de infraestructura por parte de grandes empresas que actúan de forma ajena a sus intereses.

Un ejemplo conocido de este ecologismo popular en el Sur es el movimiento de las mujeres Chipko, al que hacemos referencia en la introducción.

En estos movimientos las mujeres adquieren un papel protagonista. La causa principal es la cercanía de las mujeres a las condiciones económicas y materiales que permiten la subsistencia. Son las responsables del aprovisionamiento energético y material y se suelen ocupar de la agricultura y la medicina popular. Ellas son, por

tanto, testigos directos del deterioro y sufren de forma directa la destrucción de los ecosistemas.

La subordinación de las mujeres y la naturaleza

El ecofeminismo es a la vez, al igual que ocurre con el ecologismo, un discurso y un movimiento social plural. La mayoría de variantes del ecofeminismo coinciden en ver una relación íntima entre la subordinación de las mujeres y la destrucción de la naturaleza. Según ellas, el problema ecológico no se origina solamente a partir de los excesos antropocéntricos de la especie humana en relación a la naturaleza. Este antropocentrismo es en realidad androcentrismo, es decir, un

modelo cultural en el que se imponen las visiones masculinas sobre las femeninas, consideradas inferiores, ignoradas e incluso invisibilizadas. La explotación de la naturaleza y la explotación de la mujer se conectan entonces mediante una forma de ver la realidad y un conjunto de prácticas: el sistema patriarcal.

El ecofeminismo entiende que la crisis ambiental puede solucionarse si no se introduce una perspectiva de género y se resaltan las importantes contribuciones de las mujeres a la sostenibilidad social y ecológica. En el fondo propone “poner en femenino” los discursos, valores y prácticas sociales.

La crítica del feminismo se centra en el patriarcado, un modelo de organización que se caracteriza por dividir la realidad en pares de opuestos (cultura/naturaleza, mente/cuerpo, razón/emoción, conocimiento científico/saber tradicional, ciencia/experiencia, público/privado, etc.). El patriarcado sostiene que los primeros componentes de cada par son más valiosos, y los asocia a lo masculino. Las mujeres quedarían, pues, del lado de la naturaleza, del cuerpo, de la materia, de las emociones, del saber tradicional, de la experiencia, del objeto, de lo privado, rasgos considerados femeninos frente a sus opuestos considerados masculinos. A partir de ahí, se justifica ideológicamente el dominio y la explotación de la naturaleza y de las mujeres a favor del hombre y los valores masculinos.

La economía de mercado intensifica la situación al invisibilizar todo aquello que no tenga traducción a un valor monetario. Las mujeres han venido

realizando muchos trabajos impresionantes para la vida (parir, alimentar, cuidar, mejorar semillas y plantas, buscar leña, conseguir agua, etc.) que no son pagados y que por tanto no figuran en ninguna cuenta de resultados. Sin embargo, el sistema capitalista considera que población activa es aquella que está en edad de trabajar, siempre que no sea estudiante, ama de casa u otros colectivos que no realizan trabajo remunerado. Según esta definición, una persona en edad legal de trabajar que lleva a cabo tareas domésticas en su casa y no recibe remuneración salarial forma parte de la población inactiva.

Desde el ecologismo se considera que la apropiación que hacen los países ricos de los bienes y servicios genera una deuda ecológica

La mitad de la humanidad, las mujeres, han venido realizando históricamente todas las labores asociadas a la reproducción y los cuidados de los seres humanos, pero para el capital, el valor de los cuidados, de la armonía vital, de la reproducción y de la alimentación, del cuidado de las personas mayores o dependientes, es algo pasivo, que no cuenta en el mercado porque no produce valor en términos económicos.

Algo similar sucede con los trabajos que realiza la naturaleza. La fotosíntesis, el ciclo del carbono, el ciclo del agua, la capa de ozono, la regulación del clima, la creación de biomasa, los vientos o los rayos del sol son gratis y, aunque sus trabajos son impresionantes para vivir, no son contabilizados y, como lo que no genera dinero no cuenta, también son invisibles para el mercado.

El ecofeminismo defiende que, prácticamente en todo el planeta, son las mujeres a través de su trabajo no mo-



netarizado en los hogares y su trabajo fuera del hogar en las economías de subsistencia, quienes proveen a los seres humanos de los recursos materiales, los cuidados y los afectos que necesitan. Precisamente por ejercitar este tipo de tareas, muy cercanas a la creación de bienestar y satisfacción de necesidades básicas, corporales y emocionales, es que las mujeres son más conscientes de la necesidad de frenar el deterioro ambiental global.

El ecofeminismo, por tanto, busca como objetivos esenciales conservar la tierra y sus recursos, poniendo en el centro la vida y su cuidado, en contraposición a la búsqueda de beneficio económico a corto plazo. Se opone, por tanto, de forma esencial a la concepción neoliberal de la economía y la sociedad.

Desde una perspectiva de género, se pueden establecer paralelismos muy interesantes entre las propuestas feministas y las ecologistas. Si hablábamos de huella ecológica para medir el impacto de los estilos de vida sobre la sostenibilidad de la Naturaleza, cabe hablar de la huella civilizadora de las mujeres como indicador que evidencia el desigual impacto que tiene la división sexual del trabajo sobre la sostenibilidad y sobre la calidad de vida humana.

La huella civilizadora es la relación entre el tiempo, el afecto y la energía amorosa que las personas necesitan para atender a sus necesidades humanas reales (cuidados, seguridad emocional, preparación de los alimentos, tareas asociadas a la reproducción, etc) y las que aportan para garantizar

la continuidad de vida humana. En este sentido, el balance para los hombres sería negativo pues consumen más energías amorosas y cuidadoras para sostener su forma de vida que las que aportan, por ello, desde el ecofeminismo, puede hablarse de deuda femenina, como la deuda que el patriarcado ha contraído con las mujeres de todo el mundo por el trabajo que realizan gratuitamente.

Las propuestas ecofeministas

El análisis del camino hacia el colapso que ha elegido e impone la sociedad occidental obliga a acometer urgentemente una serie de transformaciones en las que las mujeres tienen mucho que aportar.

Las mujeres son protagonistas de estos movimientos por la cercanía a las condiciones económicas y materiales que permiten subsistencia

En primer lugar es preciso cambiar la concepción del trabajo. La actividad de los seres humanos sobre la tierra, el trabajo humano, está siendo capaz de deteriorar nuestro hábitat hasta hacerlo inhabitable. Por eso es urgente revisar la concepción del trabajo como enfrentamiento y explotación de recursos naturales y personas.

Debemos recuperar o construir unos modos de supervivencia respetuosos con la tierra y con las necesidades humanas en los que mujeres y hombres compartan las cargas y los beneficios de aquellas actividades que nos permiten vivir.

Frente al ciclo trabajo-ocio regulado por la producción y el consumo, la sostenibilidad supone tiempos de trabajo que respeten los ciclos de la vida, tanto los ciclos de regeneración del medio natural como los ciclos vitales humanos (procreación, infancia, vejez) o los ciclos diarios de actividad y descanso.

Es preciso distinguir trabajo y empleo, ya que en caso contrario, se convierten en invisibles todos los trabajos que no están monetarizados e incorporados al mercado laboral, como son especialmente los trabajos reproductivos y de cuidado realizados en su mayor parte por las mujeres (crianza, preparación de alimentos, atención a la enfermedad, a los ancianos o a la discapacidad...), en muchas ocasiones los trabajos de las comunidades de subsistencia y los trabajos de la naturaleza para el mantenimiento de la vida.

Esto lleva, por tanto, a considerar la economía del cuidado asignada a las mujeres como algo difícilmente mercantilizable. La finalidad de estos cuidados no es monetaria, sino que persigue aumentar la calidad de vida humana. Resultaría imposible pagar con salarios de mercado todo este trabajo. La explotación del trabajo de las mujeres y de los trabajos de la Naturaleza, son, por tanto, condición necesaria para la existencia del sistema capitalista.

El ecofeminismo, sobre todo en los países del Sur cuestiona la categoría occidental de pobreza. De acuerdo con lo que plantea Vandana Shiva (2005), el modelo de desarrollo basado en la economía de mercado, considera que las personas son pobres si comen cereales producidos localmente por las mujeres en lugar de comida basura procesada, transformada y distribuida por las multinacionales del agrobusiness. Se considera pobreza a vivir en casas fabricadas por uno mismo con materiales ecológicos como el bambú y el barro en lugar de hacerlo en casas de cemento y PVC. Es propio también de pobres llevar ropa

hecha a mano a partir de fibras naturales en lugar de sintéticas.

Pero es que además, no es cierto que en las sociedades occidentales cada vez se viva mejor y seamos más ricos. Hemos aumentado la pobreza ambiental y social. Vivimos en un entorno más contaminado, aumentan los casos de cáncer y las alergias de extraño origen, respiramos un aire más sucio, comemos alimentos regados con aguas contaminadas, abonados con productos químicos, producidos por animales enfermos y torturados, no tenemos tiempo para dedicar a las personas que queremos, trabajamos en cosas que no nos gustan, viajamos cada día mucho tiempo para llegar a nuestro trabajo, nos vemos obligados a pagar hasta para que los niños jueguen y la mayor parte de la población vive endeudada con los bancos.

Para Shiva, el desarrollo occidental, que califica de "mal desarrollo" frente a las economías de subsistencia, va asociado a un crecimiento

económico y el aumento de la productividad basados en la destrucción la naturaleza y en la explotación de la mujer para producir vida, bienes y servicios para satisfacer las necesidades básicas. La productividad y crecimiento ilimitado, presentados como positivos en sí mismo, progresistas y universales son en realidad patriarcales, destruyen el medio ambiente y generan enormes desigualdades entre hombre y mujeres.

Por tanto, el camino hacia la sostenibilidad implica librarse de un modelo de desarrollo que lleva a la destrucción. El ecofeminismo es un movi-

La explotación de la naturaleza y de la mujer se conectan entonces mediante una forma de ver la realidad y un conjunto de prácticas: el sistema patriarcal.



Cuadernos

Mujer y Cooperativismo
N° 8 .2006

miento activo y solidario en las luchas de resistencia mundiales al modelo de progreso y bienestar que impone la globalización y que se basa en la maximización de beneficios monetarios a corto plazo, aunque sea a costa de la salud de las comunidades humanas y de los ecosistemas.

La sostenibilidad sólo se puede alcanzar en una sociedad que incorpora y da valor a los saberes y trabajos de las mujeres que, por haber estado muy cercanas a las condiciones materiales de subsistencia, han desarrollado trabajos y habilidades que les hacen estar más adaptadas para caminar hacia ella.

El proyecto ecofeminista debe pues centrarse en la organización económica y política de la vida y el trabajo de las mujeres y plantear alternativas viables al modelo desarrollista responsable de la crisis ecológica que pasan por la mejora de las condiciones de vida de las mujeres y de los pobres.

La sostenibilidad se basa en la auto-suficiencia, la descentralización, la complejidad y la autoorganización. La vida, los ecosistemas, son una estrategia de autoorganización, a través de la cual se buscan los equilibrios, las sociedades humanas sostenibles no son ajenas a esta estrategia. Para alcanzar la sostenibilidad resulta ineludible superar la solución individualizada de los problemas y necesidades, por lo que sostenibilidad y salud comunitaria van de la mano. En este contexto, la inteligencia colectiva es una estrategia capaz de generar alternativas y construir un nuevo espacio de supervivencia. Los procesos de reflexión y

actuación que involucran al conjunto de la sociedad proporcionan una ventana para soñar e inventar un modelo de organización social y económica que encare la crisis que ha causado vivir de espaldas a la Naturaleza y al resto de las personas.

La recuperación del principio femenino permite trascender los cimientos patriarcales del mal desarrollo y transformarlos. Permite redefinir el crecimiento y la productividad como categorías vinculadas a la producción —no a la destrucción— de la vida. De modo que el ecofeminismo es un proyecto político, ecológico y feminista a la vez, que legitima la vida y la diversidad, y que quita el sostén al conocimiento y la práctica de una cultura de la muerte que sirve de base solamente a la acumulación de capital.

*Deuda femenina:
La deuda que el
patriarcado ha
contraído con las
mujeres por el trabajo
que realizan
gratuitamente*



Consejo Estatal de la Mujer

Paloma González Setién, Presidenta del Consejo de la Mujer de la Comunidad de Madrid

Para ser escuchadas por los poderes públicos

Los Consejos de participación de las Mujeres: Autonómicos, Locales y Estatal, son cauces de democracia participativa, demandadas por las organizaciones de mujeres desde hace años. Instrumentos para ejercitar la ciudadanía civil, donde las organizaciones de mujeres unimos nuestros esfuerzos para ser escuchadas por los poderes públicos.

Tal y como recoge el Dictamen del Consejo Económico y Social Europeo sobre el papel de las Asociaciones de Mujeres en la conversación de la democracia cuando señala:

“...Las Asociaciones permiten a los individuos reconocerse en sus convicciones, perseguir activamente sus ideales, cumplir tareas útiles, encontrar su puesto en la sociedad, hacerse oír, ejercer alguna influencia y provocar cambios”

“... Al organizarse los/as ciudadanos/as se dotan de medios mas eficaces para hacer llegar su opinión sobre los diferentes problemas de la sociedad a quien tomas las decisiones políticas”

“... Fortalecer las estructuras democráticas en la sociedad revierte en el fortalecimiento de todas las instituciones democráticas y contribuyen a preservar la diversidad cultural”

Igualmente la Ley Orgánica del 2002 reguladora del derecho de Asociación aprobada por las Cortes, en su artículo 42 expresa: La interlocución civil, no se puede definir solo desde el poder, que los reconoce, sino que es preciso que también sea definida desde la sociedad civil organizadas. Más adelante la Ley reconoce: “La importancia del fenómeno asociativo como instrumentos de integración en la sociedad y de participación en los asuntos públicos”.

La Plataforma de Acción de la Conferencia Mundial de las Mujeres en Pekín, dice en su párrafo 298, ratificada por el Gobierno de España lo siguiente:

“Se debe de alentar a las Organizaciones no gubernamentales a que contribuyan a la formulación y aplicación de las estrategias o planes de acción nacionales con sus propios programas para complementar la acción de los Gobiernos”.

Con lo expuesto, lo que queremos demostrar es que no es suficiente la democracia representativa, como recoge

la Constitución para consolidar la democracia en España (votar cada cuatro años), sino que hay que profundizar en la democracia participativa de la ciudadanía activa y la interlocución, y en ello estamos las mujeres. Es necesario ampliar nuestra participación e incidencia política en las políticas públicas de igualdad aplicando el 4º Plan de Acción de Pekín, y los Dictámenes, Normativas y Acuerdos gubernamentales aprobados por nuestros Gobiernos a nivel nacional e internacional, tal y como recoge la Directiva Europea 2002/73 cuando dice:

“Los Estados miembros fomentarán el diálogo con las correspondientes organizaciones no gubernamentales

hay que profundizar en la democracia participativa de la ciudadanía



que tenga, con arreglo a las practicas y a las legislaciones nacionales, un interés legítimo en contribuir a la lucha contra la discriminación en razón del sexo en el fin de promover el principio de igualdad de trato” en línea con el artículo 1.47.2 de la Constitución Europea sobre el Principio de Democracia Participativa que dice “Las instituciones mantendrán un dialogo abierto, transparente y regular con las asociaciones representativas y las sociedad civil”.

La necesidad de la creación del Consejo Estatal de Mujeres, recogido en la Ley de Igualdad, se viene reivindicando desde hace años por le movimiento feminista y asociativo de mujeres, como cauce estable de presentación, participación e interlocución directa con el Gobierno, fundamental para articular la participación de unas 5.000 asociaciones de mujeres (de las que el 92% tienen carácter local y autonómico) para el avance de las Políticas de Igualdad de Oportunidades desde la perspectiva de género.

El Consejo Estatal de las Mujeres, como cauce estable de seguimiento de las políticas de igualdad y de la propia Directiva Europea 2002, se basará en lo siguiente:

1.- Su función consultiva y participativa debe concretarse al menos en la consulta previa y seguimiento de Planes de Igualdad, Presupuestos, Subvenciones y Leyes de impacto de género de las políticas específicas y generales.

2.- Su composición ha de ser similar al Consejo de la Juventud: 100% de

asociaciones de mujeres (de ámbito estatal y consejos autonómicos de la mujer) representadas por elección democrática de las ONGs de mujeres, no por designación de los gobiernos autonómicos o estatal.

3.- Tendrá personalidad jurídica y financiación públicas y funcionamiento regular. (Recogido en el Manifiesto firmado por cuarenta asociaciones el 7 de marzo)

Las organizaciones de mujeres venimos solicitando al Gobierno que se tenga en cuenta nuestras peticiones sobre el modelo de Consejo que necesitamos. Modelo que tenga autonomía para el desarrollo de sus funciones que reclamamos, con posiciones argumentadas en los documentos presentados y en los encuentros y reuniones mantenidas. Pero la creación del Consejo se retrasa una y otra vez. Hasta ahora la interlocución con el Gobierno ha sido no representativa del conjunto del movimiento de mujeres a nivel estatal, el proceso

sigue incumpliendo la igualdad de oportunidades para el conjunto de las organizaciones del estado, como se ha puesto en evidencia públicamente por las propias organizaciones.

Desde mi reflexión como mujer que lleva militando desde hace muchos años en la política feminista y asociativa, el debate se centra en el modelo de consejo que necesitamos: mientras una mayoría de organizaciones reclamamos un Consejo Estatal como el anteriormente descrito, otra parte del movimiento, reclaman un modelo de Consejo con menor representación del movimiento asociativo de mujeres

La necesidad de la creación del Consejo Estatal de Mujeres, es fundamental para articular la participación de unas 5.000 asociaciones de mujeres

y de más de las instituciones políticas: Ayuntamiento, Gobiernos autónomos, Gobierno central, etc.

Ante esta situación manifestamos; que no se puede suplantar el papel político de las organizaciones de mujeres como la garantía de las aspiraciones políticas, reivindicaciones y derechos que las mujeres venimos luchando por obtener: desde el derecho a elaborar nuestras propias estrategias y agendas de necesidades, hasta nuestros análisis de la sociedad patriarcal en la que vivimos. Es decir, desde la concepción ideológica y política de un movimiento de liberación que pugna por liberarse de la opresión y dominación de género.

Nuestra agenda política hace diez años es el 4º Plan de actuación de Pekín en el que el movimiento feminista internacional marcó las directrices y análisis que están perfectamente definidas y que los países se comprometieron a cumplir en diez años. Las respuestas a los compromisos ratificados han sido escasamente cumplidos. Los grandes temas apenas han sido abordados y así se pudo comprobar en la 49 Conferencia Mundial de la Mujer celebrada en Nueva York en el 2005, lo más que se pudo obtener, fue ratificar de nuevo, diez años más tarde, que se cumplieran los acuerdos suscritos, porque los EEUU se opusieron y no pudieron ser aprobados y evaluados las prácticas aplicadas y resultados de los gobiernos.

Ante esta situación y desde la reflexión para el futuro, debemos de sacar conclusiones sobre nuestra actual práctica política feminista, que nos

*derecho a elaborar
nuestras propias es-
trategias y agendas
de necesidades*

está alejando de los intereses de las mujeres. De ello hay datos y se reflejan en los estudios elaborados, donde las organizaciones de mujeres estamos muy alejadas de un proyecto de género para nuestros colectivos, que faltan debates y propuestas políticas para dar respuestas a temas como el empleo y la discriminación salarial, trabajo precario, conciliación de la vida personal ... que la violencia de género se está cobrando más víctimas año tras año porque no basta la ley por si sola, sino está acompañada de medidas políticas educativas para la ciudadanía, que las mujeres no pueden salir del infierno de la violencia si no tienen su independencia económica y personal y los recursos necesarios para abordar un futuro esperanzador y poder reponer sus vidas desestructuradas. Que hay que avanzar en la representación directa de las mujeres, en los niveles de influencia para mover los cimientos de desigualdad establecidos y que es necesario reforzar nuestra participación en nuestras propias organizaciones y organismos de influencia y representación, participación e interlocución ante los gobiernos y estructuras del poder, para ir debilitando la estructura patriarcal de una sociedad asentada en una división secular entre hombres y mujeres.

Por ello, es necesario que los pequeñas cotas de empoderamiento que a través de tantos años de lucha hemos ido obteniendo mejoren nuestra presencia e incidencia en las políticas públicas de Igualdad entre hombres y mujeres, y los Consejos de las Mujeres son organismos de unidad de las asociaciones de mujeres que reclamamos participación directa, como otros organismos ya lo obtuvieron.



Noticias Breves

Se cumple el 75º Aniversario del voto femenino

"Defendí en Cortes Constituyentes los derechos femeninos. Deber indeclinable de mujer que no puede traicionar a su sexo, si, como yo, se juzga capaz de actuación, a virtud de un sentimiento sencillo y de una idea clara que rechazan por igual: la hipótesis de constituir un ente excepcional, fenomenal; merecedor, por excepción entre las otras, de inmiscuirse en funciones privativas del varón, y el salvoconducto de la hetaira griega, a quien se perdonara cultura e intervención a cambio de mezclar el comercio del sexo con el espíritu"

Clara Campoamor

El 1 de octubre de 1931 una diputada feminista y audaz, Clara Campoamor, se atrevió a reclamar el derecho al voto de las mujeres por encima de intereses políticos y partidistas, incluso en contra de muchas compañeras y compañeros de su propio partido.

El Pleno del Congreso de Diputados aprobó por 161 votos frente a 121 el artículo 36 de la Constitución de la II República Española donde se recogía en siguiente texto: *"Los ciudadanos de uno y otro sexo, mayores de 23 años, tendrán los mismos derechos electorales conforme determinen las leyes"*.

Celebramos, por tanto, 75 años de derecho al voto para todas las españolas y de reconocimiento de derechos de la ciudadanía, en este caso, de conquista de derechos de las mujeres, a pesar de que en otros muchos aspectos (*desigualdad económica, violencia de género, paridad en listas electorales, desigualdad en la concepción social y económica de la maternidad y paternidad...*) dicha igualdad no se haya alcanzado todavía.

Por ello, esta conmemoración nos debe servir para reflexionar acerca de lo conseguido y de lo que queda por conseguir, además del reconocimiento de las muchas personas que lucharon en su día y luchan en la actualidad por conquistar los mismos derechos para todas las personas.

III Concurso de Narrativa Corta "Historias públicas y privadas de mujeres"

Con el fin recuperar y mostrar la memoria histórica de todas las cosas que las mujeres hemos ido aportando para que nuestra sociedad sea tal y como la conocemos ahora, la Concejalía de la Mujer del Ayuntamiento de Ontinyent (Valencia) convoca como cada año el Concurso de Narrativa Corta "Historias Públicas y Privadas de Mujeres".

El plazo de entrega de trabajos se termino el 8 de abril, pudiéndose encontrar las bases en el apartado "Novedades" de la siguiente página Web: www.telefonica.net/web2/web-brujas.

Animan a contar dichas historias con estas palabras: "Todas y todos salimos ganando al conocer un poco más de nuestras historias que, a veces, quedaron ocultadas bajo el peso de la historia oficial, que no necesariamente siempre ha de ser la real o verdadera".

Estreno de la película "Agua" sobre la mujer en la India

Tras rodar varias películas sobre la sociedad india ("Fuego", "Tierra"), Deepa Mehta se convirtió en persona "non grata" en su país. El pasado Marzo se estreno la película "AGUA", tras cuatro años con violentas protestas protagonizadas por fundamentalistas que la acusaron de ir en contra de la religión.

La película cuenta una historia de amor marcada por la presencia de las viudas hindúes que viven reclutadas y condenadas a todo tipo de privaciones: “Los libros sagrados dicen que una viuda tiene tres opciones: Casarse con el hermano más joven de su marido, arder con su marido o llevar una vida de total abnegación”. La historia transcurre en 1938, en la India colonial, en donde Chuyia (una niña de 8 años) tras fallecer su anciano marido ingresa en un ashram para viudas, donde deberá pasar el resto de su vida.

Se crea el Premio Mujer y Parlamento «Clara Campoamor»

Este Premio nace con el objetivo de reconocer y visualizar la actividad política de las mujeres a lo largo de la historia. Es concedido conjuntamente por el Ministerio de la Presidencia, el Congreso de los Diputados y el Senado para ser otorgado en el primer trimestre de 2006.

Ha sido resultado del Acuerdo del Consejo de Ministros por el que se adoptaron medidas para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres, publicado por la Orden PRE/525/2005, de 7 de marzo, en donde se acordó promover la creación de un premio anual, en colaboración con las Cortes Generales, para distinguir las obras o estudios que aporten conocimiento o subrayen el significado de la participación de las mujeres en la vida política y especialmente parlamentaria.

Ha muerto Betty Friedan, una de las fundadoras del feminismo

La autora del libro “La mística femenina”, el cual se convirtió en uno de los más vendidos en la década de los 60, y que con su espíritu innovador ha marcado la historia de las mujeres, murió el 4 de Febrero al cumplir 85 años a causa de problemas cardíacos.

Después de graduarse, gracias a una beca que ganó para estudiar psicología en la Universidad de California, en Berkeley, trabajó un tiempo como reportera en Nueva York. Se casó con Carl Friedan, un productor y ejecutivo de una agencia de publicidad, en 1947 y tuvieron tres hijos. Sin embargo, tras 22 años de matrimonio se acabó divorciando.

La aseveración de la autora feminista en su libro publicado en 1963 de que tener un esposo y bebés no era todo a lo que las mujeres deben aspirar, sino que también necesitan desarrollarse individualmente, fue enormemente revolucionario: “Una mujer debe poder decir, y no sentirse culpable al hacerlo, ‘¿Quién soy? y ¿Qué quiero hacer en mi vida?’ No se debe sentir como una persona egoísta y neurótica si quiere alcanzar metas propias, que no estén relacionadas con su esposo e hijos”, indicó.

Asimismo, como fundadora y primera presidenta de la Organización Nacional para las Mujeres en 1966, defendió posturas en torno al aborto, salarios iguales para hombres y mujeres y permiso de maternidad que parecían ser extremas por aquel entonces.

Un libro para explicar la violencia de género

Hacer llegar a los jóvenes y al profesorado criterios de igualdad es la meta de la autora del libro “La violencia de género explicada a mi hijo”, María Antonia Martínez Amparo Zacarés, doctora en Filosofía y Ciencias de la Educación y que ha recibido varios premios educativos.

A través del diálogo que mantiene con su hijo nos da a conocer leyes, normas, políticas nacionales y europeas..., herramientas para hacer fren-



te a los malos tratos y la violencia. La última pregunta: “¿Por qué el 25 de noviembre es el día contra la violencia de género?” La respuesta: “El 25 de noviembre de 1960 fueron asesinadas en la República Dominicana las tres hermanas Mirabal. Este crimen fue considerado como uno de los mayores atentados contra la dignidad en toda la historia dominicana. Desde 1999, por resolución de fecha 17 de diciembre, la Asamblea General de la ONU designó el 25 de noviembre el Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra la Mujer”.

Pone en boca de su hijo muchas de las incógnitas y preguntas que nos hacemos todas ante los malos tratos contra las mujeres en el ámbito doméstico o familiar, teniendo como premisa que si educamos en igualdad desde la infancia y la adolescencia estaremos sensibilizando ante las situaciones de discriminación o desigualdad por razón de género. La educación es básica para eliminar cualquier tipo de violencia hacia las mujeres.

“En tierra de hombres”, una película sobre mujeres trabajando en el sector industrial

Esta película de Niké Caro, inspirada en una historia real, narra la historia de una minera que denunció el acoso sexual que ella y sus compañeras sufrían durante las jornadas laborales por parte de sus compañeros hombres.

Comienza cuando Josey Aimes, encarnada por Charlize Theron, vuelve a su pueblo natal en Minnesota huyendo de los malos tratos de su pareja; viaja con su hija pequeña y su hijo adolescente.

Busca trabajo en la fuente principal de empleo de la región, es decir, las minas de hierro, las cuales han proporcionado el sustento a la comunidad durante

generaciones. El problema es, que es una industria dominada por los hombres desde siempre y un lugar poco acostumbrado a los cambios. Aunque el trabajo es duro, se paga bien, por lo que se une a la cantera. Está mentalizada para que el trabajo sea peligroso y duro, pero no para aguantar el acoso y los abusos.

En los tiempos difíciles que corren, lo último que quieren los mineros es tener que competir con mujeres por los pocos empleos que hay, las cuales, además, según ellos, no deberían estar conduciendo camiones ni arrastrando piedras... Por desgracia, conocemos de cerca demasiadas “tierras de hombres”; el mundo laboral, la familia, las amistades y la sociedad en su conjunto.





WEB'S DE INTERES

CREATIVIDAD FEMINISTA

www.creatividadfeminista.org

AMECO

www.nodo50.org/ameco/

MUJERES EN RED

www.nodo50.org/mujeresred

ASOCIACIÓN DE MADRES SOLTERAS "ISADORA DUNCAN"

www.epitelio.org/isadora

ASOCIACIÓN DE MUJERES CIENTÍFICAS Y TÉCNICAS

www.unizar.es/mutem

COLECTIVO DE MUJERES URBANISTAS

www.nodo50.org/mujeresurbanista

FEDERACIÓN DE MUJERES DIVORCIADAS Y SEPARADAS

www.separadasydivorciadas.org

FUNDACIÓN MUJERES

www.fundacionmujeres.es

INSTITUTO DE LA MUJER

www.mtas.es/mujer

LOBBY EUROPEO DE MUJERES

www.celem.org

MUJERES ESPAÑOLAS CONTRA EL CANCER

www.amama.org

MUJERES JURISTAS THEMIS

www.mujeresjuristasthemis.org

THE WOMEN'S RIGHTS MOVEMENT 1848-1998

<http://www.lagacy98.org>

DERECHOS DE LAS MUJERES

www.derechos.org/ddhh/mujer

DIRECCIÓN GENERAL DE LA MUJER DE LA COMUNIDAD DE MADRID

www.madrid.org

ÁREA MUNICIPAL DE PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD Y EMPLEO DEL AYUNTAMIENTO DE MADRID

www.munimadrid.es/igualdad

ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE MUJERES EMPRESARIAS

www.aseme.es

ASOCIACIÓN DE MUJERES POR LA PLENA CIUDADANÍA EN IGUALDAD DE CONDICIONES.

www.ciudadanas.org

ASOCIACIÓN DE MUJERES DE CATALUNYA EN CONTINUO MOVIMIENTO

<http://caladona.pangea.org>

ASOCIACIÓN DE EMPRENDEDORAS CON VISIÓN DE GÉNERO TRABAJANDO EN LA SOCIEDAD DE LA INFORMACIÓN

www.liderared.org

PÁGINA DE INFORMACIÓN Y AYUDA PARA LAS MUJERES EMPRENDEDORAS

www.e-empresarias.net

REFLEXIONES DESDE EL GÉNERO SOBRE DISTINTAS ÁREAS

www.singenerodedudas.com

TEJIDO DE ENTIDADES SOCIALES PARA EL EMPLEO

www.webempleo.org

PORTAL DE GÉNERO EN INTERNET

www.mujeresenred.net





CIUDAD DE LAS MUJERES EN LA RED

www.e-leusis.net

GUÍA DE BUENAS PRÁCTICAS DE LA EMPRESA FLEXIBLE. CONSEJERÍA DE EMPLEO Y MUJER DE LA CAM.

www.empresaconciliacion.com

DIRECTORIO DE RECURSOS EDUCATIVOS PARA LA IGUALDAD Y LA PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO.

www.educarengualdad.org

ASOCIACIÓN UNIVERSITARIA DE ESTUDIO DE LAS MUJERES

www.audem.com

CENTROS DE EMPRESAS Y CENTROS DE SERVICIOS EMPRESARIALES Y TECNOLÓGICOS

www.madridinnova.net

FINANCIACIÓN Y ASESORAMIENTO PARA LA PYME

www.avalmadrid.es

INSTITUTO DE DESARROLLO DE LA COMUNIDAD DE MADRID

www.madrid.org/imade

ASOCIACIÓN DE MUJERES EMPRESARIAS. AMECA. LAS PALMAS DE G. CANARIA.

www.mujersempresarias.com

PORTAL PARA EMPRESARIAS DEL INSTITUTO DE LA MUJER

www.soyempresaria.com

DIRECCIONES DE INTERÉS

CONFEDERACIÓN ESPAÑOLA DE COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO

COCETA

C/ Vallehermoso, 15, 1º 28015 Madrid
 Tel. 91 446 97 50 / 91 593 01 61
 Fax. 91 593 87 60
 E-Mail: confederacion@coceta.coop
 Web: www.coceta.coop

ASOCIACIÓN DE MUJERES EMPRESARIAS DE COOPERATIVAS

AMECOOP

C/ Valverde, 13, 4ª planta. 28004 Madrid.
 Tel. 91 524 00 39 / 91 532 24 88
 Fax. 91 522 59 80
 E-Mail: amecoop@ucmta.es
 Web: www.amecoop.org

UNIONES Y FEDERACIONES DE COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO

Federación Aragonesa de Cooperativas de Trabajo Asociado, FACTA

Tel. 976/ 29 04 29
 Fax. 976/ 29 07 56
 E-Mail: facta@facta.es
 Web: www.facta.es

Federación Andaluza de Empresas Cooperativas de Trabajo Asociado, FAECTA

Tel. 95/ 490 29 66
 Fax. 95/ 490 29 58
 E-Mail: faecta@faecta.es
 Web: www.faecta.es





Federación de Cooperativas de Trabajo de Catalunya, FCTC

Tel. 93/ 318 81 62

Fax. 93/ 302 18 85

E-Mail: federacio@cooperativestreball.coop

Web: www.cooperativestreball.coop

Cooperativas de Trabajo Castilla y León

Tel. 983/ 30 86 74

Fax. 983/ 30 90 07

E-Mail: cooperativasdetrabajo@fctacyl.coop

Web: www.fctacyl.coop

Federación de Cooperativas de Trabajo Asociado de Euskadi, FCTAE

Tel. 945/ 12 20 50

Fax. 945/ 25 39 59

E-Mail: fctae@euskoop.org

Web: www.euskoop.org

Federación Valenciana de Empresas Cooperativas de Trabajo Asociado, FEVECTA

Tel. 96/ 352 13 86

Fax. 96/ 351 12 68

E-Mail: fevecta@fevecta.coop

Web: www.fevecta.coop

Unión de Cooperativas de Extremadura de Trabajo Asociado, UCETA

Tel. 924/ 33 08 71

Fax. 924/ 30 37 52

E-Mail: uceta@arrakis.es

Web: www.uceta.org

Unión de Cooperativas Madrileñas de Trabajo Asociado, UCMTA

Tel. 91/ 532 24 88

Fax. 91/ 522 59 80

E-Mail: union@ucmta.es

Web: www.ucmta.org

Unión de Cooperativas de Trabajo Asociado de la región de Murcia, UCOMUR.

Tel. 968/ 27 52 00

Fax. 968/ 29 45 77

E-Mail: ucomur@ucomur.org

Web: www.ucomur.coop

Unión de Cooperativas de Trabajo Asociado de la Rioja, UCOTAR

Tel. 941/ 51 90 15

Fax. 941/ 51 90 16

E-Mail: ucotar@ucotar.com

Web: www.ucotar.com

Unión de Cooperativas de Trabajo Asociado de Castilla La Mancha, UCTACAM

Tel. y Fax 926/ 32 40 38

E-Mail: uctacam1@wanadoo.es

Web: www.coceta.coop/uctacam

Unión de Cooperativas de Trabajo Asociado de las Illes Balears, UCTAIB

Tel. 971/ 20 50 28

Fax. 971/ 29 47 69

E-Mail: unio@cooperativesdetreball.coop

Web: www.cooperativesdetreball.coop

Unión de Cooperativas de Trabajo Asociado UGACOTA, en Galicia

Tel. y Fax 981/ 57 55 78

E-Mail: ugacota@coceta.coop

Web: www.ugacota.org

Agrupación de Sociedades Asturianas de Trabajo Asociado, ASATA

Tel. 985/ 35 98 17

Fax. 985/ 34 32 39

E-Mail: asata@asata.es

Web: www.asata.es

Asociación de empresas de Economía Social en Canarias, ASESCAN

Tel. y Fax. 928/ 36 48 23

E-Mail: asescan@asescan.com

Web: www.asescan.com







SOLICITUD DE SUSCRIPCIÓN

- NOMBRE
- ENTIDAD
- DIRECCIÓN
- LOCALIDAD • CÓDIGO POSTAL
- TELÉFONO • CORREO ELECTRÓNICO
- NÚMERO DE EJEMPLARES (para entidades).....

REMITIR VIA FAX O CORREO ELECTRÓNICO A:

- COCETA. C/ Vallehermoso, 15-1º
28015 MADRID. Fax: 91 593 87 60
confederacion@coceta.coop
- AMECOOP. C/ Valverde, 13 4º
28004 MADRID. Fax.: 91 522 59 80
amecoop@ucmta.es



El Departamento de la Mujer de **COCETA** (Confederación Española de Cooperativas de Trabajo Asociado) se creó en marzo de 1997. Este departamento confederal nace para apoyar, canalizar y proponer acciones específicas en favor de la mujer cooperativista. Específicamente, impulsar situaciones de igualdad, no discriminación y presencia de la mujer en todos los espacios y estamentos cooperativos. Desde COCETA se anima a todas y cada una de las Federaciones Autonómicas a crear sus propios departamentos y/o a llevar a cabo acciones específicas en favor de las mujeres, al mismo tiempo, se está potenciando la representación de las mujeres o la defensa de sus necesidades concretas en las organizaciones Europeas e Internacionales del Cooperativismo de Trabajo Asociado.

COCETA es el máximo órgano de representación del Cooperativismo de Trabajo Asociado en el Estado Español. Es una asociación independiente de las entidades cooperativas del sector Trabajo Asociado, Uniones y Federaciones, representativas de las distintas Comunidades Autónomas y sus métodos se ajustan a los principios cooperativos, haciendo suyos de forma especial los de democracia, formación y solidaridad.

COCETA

C/ Vallehermoso, 15 1º. 28015 Madrid

Tel.: 91 446 97 50 / 91 593 01 61

Fax: 91 593 87 60

Web: www.coceta.coop

E-mail: confederacion@coceta.coop



Asociación de Mujeres Empresarias de Cooperativas

La **Asociación de Mujeres Empresarias de Cooperativas** la formamos un grupo de mujeres madrileñas que tenemos en común: ser mujeres, ser socias y/o trabajadoras activas de una cooperativa, creer en el proyecto cooperativo y en el papel de la mujer dentro de este movimiento. Conscientes de las potencialidades de la mujer cooperativista, AMECOOP aparece como un medio para la consecución de los siguientes objetivos:

- Promoción del Cooperativismo de Mujeres.
- Formación-Promoción de la Mujer Cooperativista.
- Fomento de La Participación de La Mujer en la Empresa Cooperativa.
- Crear espacios de encuentro, comunicación y debate con otras organizaciones de la Economía Social.
- Contribuir a la incorporación de Acciones Positivas en el ámbito laboral, en general, e incorporar la perspectiva de género en el seno del movimiento cooperativo, en particular.

Con la publicación de Cuadernos de Mujer y Cooperativismo pretendemos colaborar en la sensibilización, difusión e influencia de la mujer cooperativista en el Movimiento Cooperativo y el Mundo Sociolaboral aportando una perspectiva de género al mismo.

AMECOOP

C/ Valverde, 13 - 4ª Planta. 28004 Madrid

Tel.: 91 524 00 39 / 91 532 24 88

Fax: 91 522 59 80

Web: www.amecoop.org

E-mail: amecoop@ucmta.es

Cuadernos

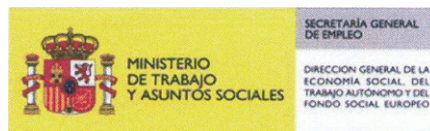
Mujer y Cooperativismo

NÚMERO 8/ NOVIEMBRE DE 2006

Publicación anual del Departamento de la Mujer de la Confederación Española de Cooperativas de Trabajo Asociado (COCETA) con la coordinación técnica de la Asociación de Mujeres Empresarias de Cooperativas (AMECOOP). Busca convertirse en un espacio de intercambio de experiencias, reflexiones, artículos de opinión y estudios sobre la realidad de la mujer en la economía social, específicamente en las Cooperativas de Trabajo Asociado. Aportar una visión de género al mundo de la economía y del trabajo.

Esta publicación se pone al servicio de mujeres y hombres que creemos en el cooperativismo como alternativa de autoempleo colectivo y/o de vida, así como, de cualquier persona y organización que tenga interés en el tema.

Patrocina:



Edita y realiza:



Realiza:



Colabora:

