

DOSSIER

Investigaciones de género promovidas por Comisiones Obreras

Susana BRUNEL, Esmeralda SANZ, Elena NICOLÁS, Enrique ARCE

Secretaría Confederal de la Mujer de CC.OO.

2004



DOSSIER
Investigaciones de género
promovidas por Comisiones Obreras
2004

**Susana BRUNEL, Esmeralda SANZ,
Elena NICOLÁS, Enrique ARCE**

Madrid
Secretaría Confederal de la Mujer de CC.OO.
Edición revisada y actualizada
2004

Madrid.
Secretaría Confederal de la Mujer de CC.OO.
Edición revisada
2004

ÍNDICE

MERCADO DE TRABAJO Y EMPLEO

MUJER E INMIGRACIÓN

**IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

FORMACIÓN

SALUD LABORAL

**CAMBIOS EN LA ORGANIZACIÓN
DEL TRABAJO**

CONDICIONES DE TRABAJO

**VALORACIÓN Y CLASIFICACIÓN
PROFESIONAL**

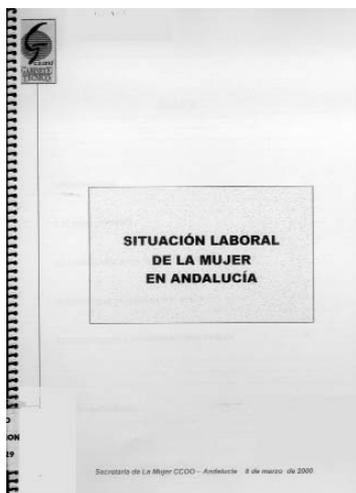
IGUALDAD DE REMUNERACIÓN

ACOSO SEXUAL

MUJER Y SINDICALISMO

LEGISLACIÓN

MERCADO DE TRABAJO Y EMPLEO



SITUACIÓN LABORAL DE LAS MUJERES EN ANDALUCÍA.

CCOO, COAN, Gabinete Técnico.

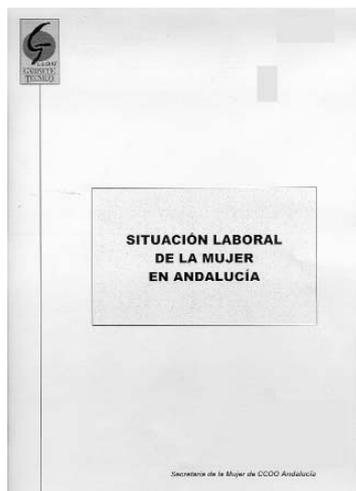
Secretaría de la Mujer CCOO - Andalucía.

Sevilla : CCOO, COAN, Gabinete Técnico: CCOO, COAN, Secretaría de la Mujer, 2000.

28 h. : gráf. , tab. ; 30 cm

CCOO. COAN. Secretaría de la Mujer.

SIG.: MU-00129



SITUACIÓN LABORAL DE LA MUJER EN ANDALUCÍA.

CCOO, COAN, Gabinete Técnico.

Secretaría de la Mujer CCOO - Andalucía.

[Sevilla]: CCOO, COAN, Gabinete Técnico: CCOO, COAN, Secretaría de la Mujer, [2000].

19 h. : gráf. , tab. ; 30 cm

CCOO. COAN. Secretaría de la Mujer.

SIG.: MU-00014-00029

A iniciativa de la Secretaría de la Mujer de CC.OO. de Andalucía, el Gabinete Técnico del sindicato en esta comunidad viene elaborando con cierta periodicidad y a partir de los resultados de la Encuesta de Población Activa (EPA), una serie de informes sobre la situación laboral de la mujer en Andalucía. En concreto, los dos documentos aquí presentados se realizaron en el año 2.000 a partir de los resultados de la EPA correspondientes al cuarto trimestre de 1.999.

El mercado de trabajo andaluz padece graves problemas estructurales cuyas repercusiones son más acentuadas entre las mujeres trabajadoras. Ellas representan más de la mitad de la población en edad de trabajar, sin embargo, en el mercado de trabajo apenas suponen el 39% del total.

El elevado número de mujeres que no consigue empleo da origen al principal rasgo del mercado laboral femenino: su elevada tasa de paro. Dicha

tasa es en Andalucía de casi un 20% para los varones, pero en el caso de las mujeres se dispara hasta el 37,7%, afectando a 423.000 trabajadoras. Pero si el paro es alto entre el conjunto de la mujer andaluza, en algunas provincias adquiere dimensiones aún más dramáticas: en la mitad de las provincias andaluzas el paro femenino supera el listón del 40%.

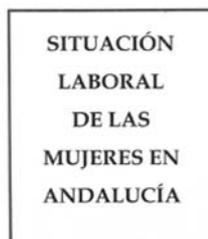
Tras el paro, los informes pasan a analizar el problema más agudo con que se enfrentan quienes consiguen trabajo: la precariedad del contrato laboral. El 45,4% de los varones andaluces asalariados trabajan con contrato temporal, cifra que en el caso de las mujeres se eleva ligeramente: el 47,5%. Como sucedía con el paro, tampoco la precariedad es un problema que muestre buena evolución durante el último ejercicio económico: la mayor parte del empleo asalariado creado entre las mujeres se ha sustentado en un contrato temporal.

La flexibilidad del contrato eventual por circunstancias de la producción hace que sea el más utilizado: más del 40% de los contratos son de este tipo. También en este punto le afecta en mayor medida a las mujeres: el 45,6% de la contratación femenina se realiza con esta modalidad. También en el contrato a tiempo parcial (la mayoría de las veces temporales) las mujeres superan a los hombres. El contrato por obra o servicio es, por el contrario, mucho menos utilizado con las mujeres que con los hombres.

Por otra parte, la retribución laboral media de las mujeres es inferior a la de los hombres, lo que implica, de una u otra forma, la existencia de discriminación salarial por el simple hecho de ser mujer. Pero, además, la mujer andaluza también gana menos que la mujer del resto de las comunidades autónomas: su ganancia media anual sólo supone el 87,5% de la media nacional para su sexo. En consecuencia, la desventaja de la trabajadora andaluza es sustancial tanto respecto al varón como respecto al resto de mujeres españolas, y sumadas ambas diferencias se amplían de tal forma que únicamente gana el 58,8% de lo que consigue la media de los varones en España.



CC.OO.
Andalucía
Secretaría de la Mujer



Informe 8 de Marzo de 2003

SITUACIÓN LABORAL DE LAS MUJERES EN ANDALUCÍA.

[Gabinete Técnico CCOO Andalucía, Secretaría de la Mujer CCOO Andalucía]

[S.I. : CCOO, COAN, Gabinete Técnico: CCOO, COAN, Secretaría de la Mujer], 2003.

12 h. : gráf. , tab. ; 30 cm

CCOO. COAN. Secretaría de la Mujer.

SIG.: CD-08537

Siguiendo con sus informes periódicos a iniciativa de la Secretaría de la Mujer de CC.OO. de Andalucía, el Gabinete Técnico analiza en este informe la situación laboral de la mujer en Andalucía en el año 2002. En esta ocasión la aproximación adoptada se centra en la evolución más reciente de las principales variables del mercado de trabajo, sobre todo ocupación y paro; puesto que parecen volver a soplar vientos de enfriamiento económico que llenan de incertidumbre el futuro inmediato del empleo y aumentando la bolsa de paro regional, dentro de la cual las mujeres son la parte mayoritaria y más perjudicada.

Otro de los aspectos analizados es la gran laca del mercado de trabajo andaluz: la precariedad de la contratación laboral. Durante un amplio periodo de tiempo la proliferación de los contratos temporales ha provocado el aumento de la inestabilidad laboral; sólo muy recientemente se aprecian indicios de que la tendencia podría estar invirtiéndose, de ahí el análisis de la evolución experimentada en el último año.

La referencia fundamental para este estudio ha sido la Encuesta de Población Activa (EPA), cuya metodología ha experimentado un cambio desde principios de 2002 y que, por tanto, hay que tener en cuenta a la hora de valorar los datos que, inevitablemente, han tenido que utilizarse en este análisis.

Entre las conclusiones de este informe destacan las siguientes:

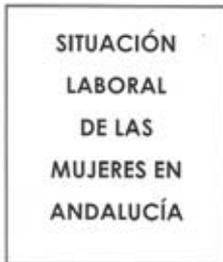
- Disminución del ritmo de creación de empleo en Andalucía desde el 5'6% que creció el número de ocupados (en medias anuales) tanto en 2000 como en 2001 hasta el 3,5% del 2002.

- el empleo de las mujeres sube en porcentaje más que el de los hombres, y las diferencias entre ambos van acortándose, aunque lentamente. En el 2002 el número de mujeres empleadas aumentó en 39.500, lo que supondría alcanzar el 33'7% del empleo total. Este aumento fue algo mayor entre las jóvenes menores de 25 años, y se ha reducido el número de desempleadas que buscan su primer empleo (pasando de 73.600 a 65.200).

- sin embargo, el cuarto trimestre de 2002 muestra una tendencia más acusada de disminución de las tasas de creación de empleo, tanto en hombres como en mujeres.

- el paro femenino en Andalucía se concentra en la agricultura (52'4%) y en los servicios (17'4%), mientras que disminuye en la industria (20'0%) y la construcción (25'8%).

- las distancias que separan las tasas de temporalidad de hombres y mujeres se han acrecentando hasta quedar en el 48'4% de las mujeres asalariadas y el 44'0% de los hombres de 2001. Por otra parte, la temporalidad de las asalariadas desciende en el sector privado, pero crece en el sector público. Sólo el 3'8% de los contratos registrados en el INEM en Andalucía fueron indefinidos. La modalidad de contratación más utilizadas para las mujeres es el contrato eventual por circunstancias de producción; si bien la especial orientación del contrato indefinido de fomento hacia la mujer esté propiciando una utilización algo mayor del contrato indefinido entre las mujeres.



SITUACIÓN LABORAL DE LAS MUJERES EN ANDALUCÍA.

[S.I. : CC.OO.Andalucía], 2004.

30 h. : gráf. , tab. ; 30 cm

CC.OO., COAN.

SIG.: CD-09494

CC.OO.

Marzo 2004

Informe correspondiente a 2004 sobre la situación de las mujeres en el mercado laboral andaluz, dentro de la serie desarrollada cada año con motivo de la celebración del 8 de Marzo.

Comienza este informe con un análisis de la evolución experimentada en los últimos meses por los indicadores más representativos del mercado de trabajo: actividad, empleo y desempleo; basándose en los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA). Así mismo, se reflejan en este estudio las diferencias territoriales del mercado laboral femenino en Andalucía, contando con los datos del Censo de Población 2001. Se ha prestado atención también a la situación de las mujeres inmigrantes en el territorio andaluz.

Entre las conclusiones que se desprenden de este estudio:

-desigual integración laboral de las mujeres andaluzas: menor tasa de actividad femenina (por debajo del 40% y más de 27 puntos por debajo de la tasa femenina). Se ha reducido el diferencial respecto a la tasa de actividad masculina; pero la tasa de actividad de las mujeres crece menos que la media nacional (3,7 puntos por encima de la andaluza).

-Se acentúa el peso creciente entre la población activa de las mujeres con estudios superiores. También un importante incremento entre las mujeres con estudios primarios, aunque una disminución entre quienes cuentan con estudios secundarios y técnico-profesionales.

-El empleo femenino sigue creciendo más que el masculino (de 39.500 creados en el 2002 a 54.000 en el 2003): en el 2003 supera los 4 puntos porcentuales en referencia al masculino.

-Los nuevos empleos no son industriales; siendo en cifras absolutas el sector servicios el que más empleados aporta. Las mujeres ganan peso respecto a los hombres en todos los sectores no industriales. También en la agricultura se han generado nuevos empleos por encima de la media en otros sectores. La actividad con mayor índice de feminización es la de los empleados y empleadas del hogar. Así mismo en las ocupaciones de tipo administrativo el índice de feminización se acerca al 125% y la media para quienes tienen menos de 30 años está próxima al 200%.

-el desempleo femenino desciende durante 2003, pero sigue siendo mayor la tasa de paro, consecuencia de una desigual distribución del empleo y propiciada por factores discriminatorios. Entre las características del desempleo femenino en Andalucía: a menor edad mayor tasa de paro; un elevado porcentaje del desempleo sigue correspondiendo a mujeres sin experiencia laboral que buscan su primer empleo; la agricultura cuenta con el doble de paro que el resto de los sectores; a más formación menor paro; las madres con hijos e hijas de corta edad tienen una mayor tasa de paro; mayor incidencia del paro de larga duración; menor cobertura de las prestaciones por desempleo.

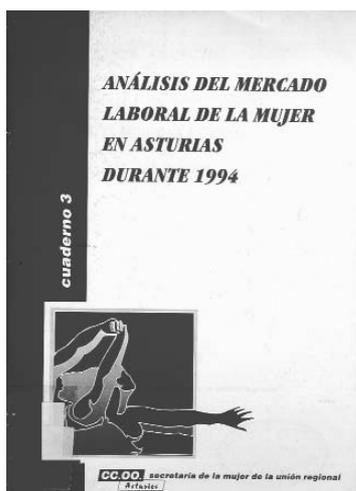
-mayor tasa de temporalidad, que no ha parado de crecer desde 2001 en el que llega al 48'9% (48% en 2002 y 47'6% en 2003). El 54% de temporalidad sufrida por las mujeres se corresponde con el sector privado y es entre las más jóvenes donde se aprecia la tasa de temporalidad máxima (88'3%). Destacan también las altas tasas en las mujeres empleadas de hogar y la hostelería. En 2003 ha aumentado el número de mujeres con contrato indefinido, casi siempre debidos a la conversión de contratos temporales en contratos indefinidos y en contratos nuevos de fomento. La modalidad que más se sigue utilizando para las mujeres es el eventual por circunstancias de producción (58% de los contratos).

-En cuanto a la población inmigrante:

-En la inmigración procedente de países más desarrollados la participación por sexos suele ser más equilibrada, con un ligero predominio de las mujeres; mientras que en los procedentes de países menos desarrollados hay una mayor tendencia a una cierta especialización de las mujeres y una proporción menor a la de los hombres;

-la incorporación al mercado de trabajo de la inmigración procedente de los países más desarrollados es muy baja; por el contrario, la mayor parte de las mujeres procedente de las zonas menos favorecidas se incorporan al mercado de trabajo.

Concluye el estudio afirmando que el 2003 también ha sido un buen año para el empleo femenino en Andalucía y los principales indicadores del mercado de trabajo muestran una tendencia muy positiva.



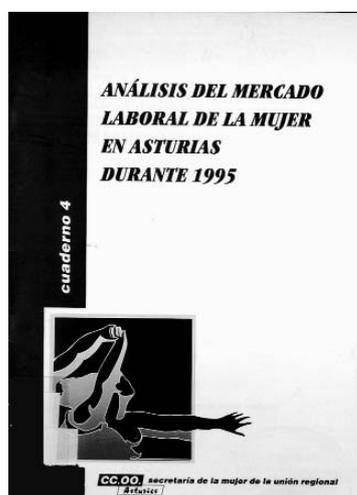
ANÁLISIS DEL MERCADO LABORAL DE LA MUJER EN ASTURIAS DURANTE 1994.

CC.OO., Unión Regional de Asturias, Secretaría de la Mujer.
Oviedo : CC.OO., Unión Regional de Asturias, Secretaría de la Mujer, 1996.

18 p. : tab. ; 24 cm

ASTURIAS. Principado. Dirección Regional de la Mujer.

SIG.: MU-00367



ANÁLISIS DEL MERCADO LABORAL DE LA MUJER EN ASTURIAS DURANTE 1995.

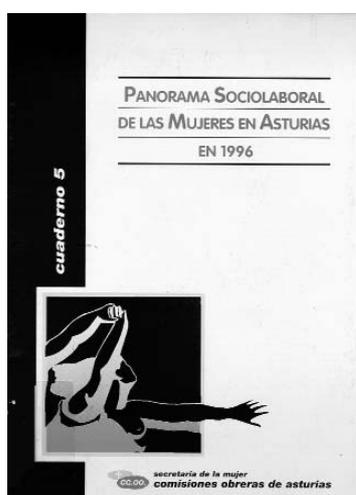
CC.OO., Unión Regional de Asturias, Secretaría de la Mujer.

Oviedo : Secretaría de la Mujer de la Unión Regional de Asturias de CCOO, 1996.

26 p. : il., tab. ; 24 cm

ASTURIAS. Principado. Dirección Regional de la Mujer.

SIG.: MU-00366; GT-00409



PANORAMA SOCIOLABORAL DE LAS MUJERES EN ASTURIAS EN 1996.

CC.OO, Unión Regional de Asturias, Secretaría de la Mujer.
Oviedo, CC.OO, Unión Regional de Asturias, Secretaría de la Mujer, 1997.

32 p. : tab. ; 24 cm

CCOO. Unión Regional de Asturias. Gabinete Técnico.

SIG.: MU-01515



LA DIFÍCIL INSERCIÓN DE LA MUJER EN EL MERCADO LABORAL ASTURIANO.

Análisis de un año : 1999

CC.OO., Unión Regional de Asturias, Secretaría de la Mujer.

Oviedo : CC.OO., Unión Regional de Asturias , 2000.

32 p. : tab. ; 24 cm

SIG.: MU-00081



LA SITUACIÓN SOCIOLABORAL DE LA MUJER EN ASTURIAS : año 2000.

Secretaría de la Mujer de CCOO de Asturias.

Oviedo : CCOO. Unión Regional de Asturias. Secretaría de la Mujer, 2001.

40 p. : tab. ; 24 cm

SIG.: MU-01330

La Secretaría de la Mujer de CC.OO. de Asturias edita informes anuales sobre la situación sociolaboral de la mujer en Asturias desde 1994. Estos informes, en ocasiones realizados en colaboración con el Gabinete Técnico del propio sindicato, centran su análisis en el mercado laboral asturiano en comparación con el español o, en algún caso, con el europeo, al objeto de que sirvan como instrumento en el desarrollo de la acción sindical. Se trata de un análisis fundamentalmente estadístico de la situación y las fuentes de información utilizadas como base para el mismo son variadas: EPA, INEM, SADEI, actas de elecciones sindicales, etc..

En el punto de partida del análisis de situación está la incorporación generalizada de la mujer a la actividad productiva formal como rasgo más significativo de la transformación reciente en las fuerzas del trabajo. Este hecho se corresponde con un aumento espectacular del nivel de formación de la población femenina en esta segunda mitad del siglo y del cambio de valores de la clase media y media-alta, junto con la reducción efectiva del tiempo de dedicación a las tareas domésticas y a la expansión de los subsectores donde tiene mayor peso la demanda de mano de obra femenina.

Cada vez se afianza mas en nuestra sociedad la dualidad social: por una parte, los empleos estables relativamente bien remunerados y, por otra, los temporales mal pagados y los *sin empleo*, en la que sobresalen tres colectivos específicos: jóvenes, mujeres y mayores de 45 años.

La peculiar estructura de la región asturiana condiciona su propio desarrollo, de modo que la evolución económica de esta comunidad siempre va por detrás de la nacional, es decir, en etapas de crecimiento el aumento de empleo y el descenso del paro es inferior a la media nacional y, por el contrario, en etapas de crisis se dan en Asturias los mayores índices de desempleo y descensos en la ocupación.

Centrándonos en el último de los informes, realizado en 2.001 y referido al año 2.000, podemos resumir la específica situación laboral de la mujer asturiana en los siguientes puntos:

- a pesar de la evolución creciente durante estos años de la tasa de actividad femenina, su aumento en Asturias no ha sido tan importante como en el resto de España, situándose en un 32,7%, 8 puntos por debajo de la nacional;
- el aumento de la ocupación en el ejercicio 2.000 es, esencialmente, masculina (rompiendo la tendencia decreciente de los últimos años, como consecuencia del abandono masivo del mercado de trabajo por la vía de las jubilaciones), muy por encima de la femenina, cuya ocupación se concentra en el sector servicios;
- el paro sigue siendo fundamentalmente femenino (un 60%), repercutiendo esencialmente entre los niveles más bajos de edad;
- la evolución de las contrataciones del 2.000 en función del sexo, revela que, aún siendo mayoritaria la contratación masculina, se produce un importante salto cuantitativo en la contratación femenina. De los casi 7.000 contratos firmados en este año, 6.000 corresponden a mujeres, si bien el grueso de las mismas se concentró en las modalidades de duración determinada, lo que hizo que la estructura de asalariados, desde el punto de vista de la precariedad, se descompensase, de nuevo, en contra de la mujer. De hecho, a finales del 2.000, el porcentaje de mujeres con contrato temporal alcanzaba el 29%;
- otro elemento que distorsiona la realidad social de las mujeres asturianas es el hecho de que no solamente tienen un salario menor que el de los hombres (alrededor de un tercio más bajo), sino que además su protección social es de menor calidad;

Todos los informes contienen anexos estadísticos sobre la evolución de las principales variables del mercado laboral: tasas de actividad, ocupación y paro, contratos realizados por modalidad contractual, etc., y todo ello desagregado por sexo y grupos de edad.

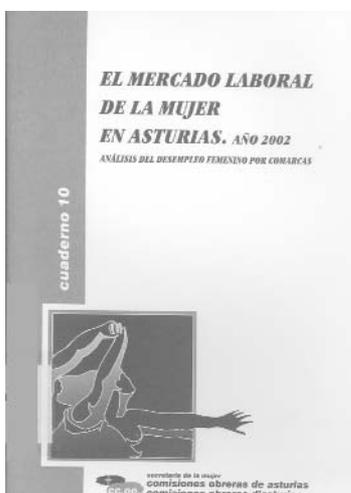


LA MUJER EN ASTURIAS EN LOS INICIOS DEL SIGLO XXI : Análisis de un año : 2001.

CC.OO., Unión Regional de Asturias, Secretaría de la Mujer.
Oviedo : Secretaría de la Mujer de CC.OO. de Asturias,
2002.

50 p. : tab. ; 24 cm

SIG.: MU-01888



EL MERCADO LABORAL DE LA MUJER EN ASTURIAS : año 2002 : Análisis del desempleo femenino por comarcas.

CC.OO., Unión Regional de Asturias, Secretaría de la Mujer.
Oviedo : Secretaría de la Mujer de CC.OO. de Asturias,
2003.

74 p. : tab. ; 24 cm

SIG.: CD-08623



LA MUJER EN EL MERCADO LABORAL ASTURIANO : año 2003.

CC.OO., Unión Regional de Asturias, Secretaría de la Mujer.
Oviedo : Secretaría de la Mujer de CC.OO. de Asturias,
2003.

43 p. : tab. ; 24 cm

SIG.: CD-09493

El compromiso de CC.OO. de Asturias en la lucha contra la discriminación que sufren las mujeres, les lleva de nuevo, con motivo del 8 de Marzo, a seguir publicando estos informes sobre la situación de la mujer en el mercado de trabajo asturiano en los años 2001, 2002 y 2003. Estos estudios no sólo pretenden analizar la situación sociolaboral de las mujeres en Asturias, sino también difundir las propuestas y medidas de acción positiva impulsadas por Comisiones Obreras con el objetivo de contribuir a la eliminación de las situaciones de discriminación que viven las mujeres.

A pesar de los avances conquistados en la legislación a favor de la igualdad, el alto nivel de formación de las mujeres de las últimas generaciones, su paulatina incorporación a la actividad laboral y su voluntad de permanencia en el mercado de trabajo, la situación de desigualdad de la mujer aún no se ha modificado significativamente. Estas son algunas de las situaciones desfavorables que ponen de manifiesto la precariedad de las mujeres en el ámbito laboral: doble tasa de desempleo, baja tasa de actividad, segregación de las ocupaciones, menor retribución salarial, acoso sexual, obstáculos en la promoción laboral y en el desarrollo de la carrera profesional, temporalidad y precariedad, dificultad de acceso y permanencia en el mercado de trabajo, etc.

En el ámbito social aumentan la situación de desprotección de las mujeres. Cada vez mayor el número de hogares monoparentales encabezados por madres separadas o divorciadas, solteras, mujeres con salarios bajos, viudas y de minorías étnicas a los que afectan de manera determinante la pobreza.

El fenómeno del desempleo femenino está adquiriendo una preocupante dimensión (el segundo de estos informes incluye un anexo sobre el paro femenino por comarcas). En Asturias el paro tiene rostro de mujer, de mediana edad, aunque son las mujeres mayores de 45 años las que encuentran mayores dificultades para acceder a un empleo. La tasa de actividad femenina en Asturias está ocho puntos por debajo de la media española y la tasa de desempleo doce puntos por encima. Además, el paro se ha incrementado entre las mujeres con niveles de formación más bajos, concentrándose la mayoría de las empleadas en el sector servicios: comercio y hostelería.

Comisiones Obreras pretende formular y poner en marcha acciones sindicales más ajustadas a la realidad social; pensando que las medidas de acción positiva son un instrumento indispensable a la hora de hacer frente a las situaciones de discriminación, y la negociación colectiva el mecanismo fundamental para romper con las mismas y el cauce para la distribución de la riqueza.



LA MUJER EN EL MERCADO DE TRABAJO BALEAR.

Desigualdades de género: 8 de marzo de 2001.

Salce Elvira Gómez; José Luis Gómez (coord.).

Palma de Mallorca: CCOO - Illes Balears, 2001.

24 p. : tab. ; 24 cm

CCOO. Confederación Sindical de les Illes Balears.
Secretaría de la Mujer.

SIG.: MU-01156



DATOS SOBRE LA SITUACIÓN DE LA MUJER EN EL MERCADO DE TRABAJO BALEAR.

CCOO. Confederación Sindical de les Illes Balears.
Secretaría de la Dona.

[Islas Baleares]: CCOO, Confederación Sindical de les Illes Balears, Secretaria de la Dona, 1999.

33 p. ; 30 cm.

CCOO. Confederación Sindical de les Illes Balears.
Gabinete Técnico.

SIG.: MU-00004-00013

Estos informes, realizados por el Gabinete Técnico y la Secretaría de la Mujer de CC.OO. de las Islas Baleares, con motivo de la celebración del 8 de Marzo de 1.999 y 2.001 respectivamente, tienen como objetivo analizar los rasgos más significativos de la situación de la mujer en el mercado de trabajo balear y su correspondencia con el resto del Estado, así como una comparación con la población masculina. Son informes amplios y detallados, con numerosos gráficos y estadísticas elaboradas por dicho Gabinete a partir de la Encuesta de Población Activa (EPA), entre 1987 y 1998 el primero y entre 1991 y 2.000 el más reciente.

Los datos ponen de manifiesto la desigual situación de la mujer en el mercado de trabajo con respecto al hombre: tiene más dificultades para acceder al empleo; su tasa de paro es más elevada; cuando es contratada su relación laboral es más precaria; está peor pagada; y, además, por lo general debe compaginar el trabajo retribuido con el trabajo doméstico.

Las principales conclusiones son:

- en relación con la actividad económica, la distribución por sexos de la población que se declara activa es favorable a los hombres, aunque a lo largo del periodo de tiempo analizado se advierte un cierto incremento del peso relativo de las mujeres en la población ocupada,

- en cuanto a la situación profesional, la tasa de actividad femenina ha aumentado considerablemente en el periodo de tiempo analizado: las mujeres inactivas representaban el 67% en 1987, porcentaje que se redujo a un 57% en 1997. Y en el año 2.000 la tasa de actividad femenina en la Islas Baleares se sitúa por primera vez por encima de la media del conjunto del Estado, superándola en un 5,76%. La evolución de la población masculina, por el contrario, refleja un incremento relativo de los inactivos, aunque todavía mantienen una distancia de 22 puntos con respecto a las mujeres;

- en relación a la tasa de ocupación la situación es similar a la de actividad: las mujeres en Baleares tienen una ocupación superior a la media de las mujeres del Estado pero todavía muy inferior a la de los hombres de la misma comunidad.

Cuando observamos la distribución porcentual del paro registrado en función del sexo, vemos que el peso relativo de las mujeres y los hombres tienden a igualarse en los periodos en los que se alcanza el valle de crisis, mientras que en los periodos de recuperación el peso del paro femenino tiende a superar al masculino.

El paro de larga duración es un problema que afecta particularmente a las mujeres. Aunque se ha reducido para ambos sexos, en el caso de las mujeres esta reducción fue menor que la experimentada por los hombres entre 1987 y 1998: el paro femenino de larga duración se redujo en un 52,4% lo que supone una tasa media interanual de decremento equivalente al 27,9%, mientras que entre los hombres la reducción se efectuó a una tasa media del 32%, situando el paro masculino de larga duración de 1998 en un volumen que representa algo más del 43% del que se registró en 1995. Estas diferencias implicaban que el 60% del paro de larga duración fuera femenino, en los dos últimos años esta diferencia se acorta levemente: son mujeres el 59,5 de los parados de larga duración;

- en cuanto a las modalidades contractuales, la evolución de los asalariados con contrato fijo es también favorable a las mujeres, que pasan del 15,8% en 1987 al 21,9% en 1997, mientras que en el caso de los hombres el porcentaje disminuye en este periodo.

En principio son datos favorables a la mujer, sin embargo, analizando la distribución de los asalariados fijos por sexo en función de la estacionalidad de los contratos, se observa que el número de asalariadas con contrato fijo discontinuo supera con creces al de hombres fijos con esta modalidad contractual.

Otros factores analizados han sido la relación existente entre la situación profesional de las mujeres y su estado civil; edad y nivel de estudios. En relación al estado civil: la mujer casada ha visto incrementar en este periodo su tasa de actividad, aunque esto ha sido a costa de una precariedad continuada del empleo y de bajos salarios. En cuanto a la edad: el incremento de actividad más espectacular se produce en mujeres de entre 35 y 44 años (pasan del 39,7% al 66,8% de 1987 a 1997) y en las edades entre 25 y 34 años (del 53,8% al 72,7 %). Al hablar del nivel de estudios y la situación profesional, se han reducido también las diferencias existentes entre hombres y mujeres con idéntico nivel formativo, aunque sólo entre aquellos que tienen un nivel de estudios universitarios la tasa de actividad femenina supera a la masculina en 3,1 puntos.

Pese a que los ritmos de crecimiento son favorables a la mujer, cuando observamos en qué condiciones se incorporan las trabajadoras a las empresas esta primera percepción puede verse tergiversada: el contrato estrella de esta comunidad sigue siendo el contrato eventual por necesidades de la producción que, además de crecer todos los años, ve incrementar su peso relativo en el total de la contratación. Junto con el contrato de obra o servicio suponían el 66% de la contratación efectuada en 1998, un porcentaje que supera el 80% en el año 2.000, frente al 62% que representaba en 1996. Por otra parte, dos tercios de los contratos a tiempo parcial se aplican a mujeres;

- otro aspecto analizado es la fuerte segregación ocupacional existente: hay una serie de ocupaciones donde prácticamente no existe representación de mujeres: las que requieren titulación; en los grupos profesionales cualificados de la industria: soldadores, chapistas, mecánicos...; entre los jefes de equipo y encargados en instalaciones industriales; etc.. Por el contrario, la mujer sigue estando subrepresentada en los grupos profesionales cualificados de la industria y la construcción, así como en los puestos de responsabilidad ejecutiva;

- el nivel de estudios de la población. Las tasas de analfabetismo. Queda patente en el estudio la mejora de la población en lo que se refiere a los estudios que finaliza. Aunque la progresión en los mismos es mayor entre las mujeres que entre los hombres, éstos siguen presentando un nivel educativo superior al de las mujeres.



SITUACIÓN LABORAL DE LA MUJER EN EXTREMADURA.

CC.OO., Unión Regional de Extremadura, Secretaría de la Mujer.

[S.I.] : CC.OO., Unión Regional de Extremadura, [2000].

SIG.: MU-01820

La Secretaría de la Mujer de CC.OO. de Extremadura elaboró el presente informe sobre la situación laboral de la mujer en esta Comunidad Autónoma a partir de los datos extraídos, fundamentalmente, de la Encuesta de Población Activa (EPA), la Encuesta de Salarios de la Industria y los Servicios (ESIS) y la Encuesta de Estructura Salarial (ESS) de 1995.

Del análisis realizado se desprende la situación de clara desventaja en la que se encuentra la mujer extremeña, no sólo con respecto a la población masculina, sino también con respecto a los niveles nacionales:

- la tasa de actividad femenina en Extremadura se situaba, según la EPA del cuarto trimestre de 1999, en el 33,57 %, frente al 60,77 % de los extremeños y el 37,72 % de las españolas. Diferencias que, en relación a la edad, se agudizan entre las mujeres mayores de 40 años y, por el contrario, se reducen para las más jóvenes;
- en relación al nivel de ocupación, las diferencias observadas entre las diferentes tasas de actividad se incrementan: únicamente el 22,72 % de las extremeñas están ocupadas, mientras que este porcentaje se eleva hasta el 30,35 % en el caso de las españolas y al 50,29 % para los extremeños;
- la población parada en Extremadura se redujo en el último año casi un 15 %, sin embargo esta reducción no afectó de igual manera a mujeres y hombres: mientras que la población desempleada femenino disminuyó un 9,3 %, la masculina lo hizo en un 21 %; lo que abrió aún más la brecha existente entre ellos en este punto: la tasa de paro femenina casi llega a duplicar a la masculina (40,09 % y 21,93 % respectivamente). A nivel nacional prácticamente se repite esta duplicidad pero a unos niveles muy inferiores: la tasa de paro femenina en España se situaba en el 26,65 % frente al 13,94 % de la masculina.

A las mayores dificultades de las mujeres extremeñas para incorporarse al mercado de trabajo, hay que añadir las peores condiciones laborales en las que lo hacen:

- en atención a la modalidad contractual, de los contratos firmados durante el año 1999 en Extremadura, las mayores diferencias entre hombres y mujeres se producen en la modalidad del contrato a tiempo parcial: el 60 % fue suscrito por mujeres, cuando ellas habían firmado únicamente el 33,6 % del total de los contratos realizados en ese año. Mientras que los hombres superaron a las mujeres en los de por obra o servicio: afectaron al 34,11 % de los hombres contratados a lo largo del año frente al 19,63 % de las contratadas;

- por tanto, en Extremadura son menos las mujeres que consiguen trabajar que los hombres, bastantes de las que finalmente logran un empleo no lo obtienen a tiempo completo y, para terminar, cuando trabajan ganan de media un 40 % menos que los hombres.

A pesar de la paulatina incorporación de la población femenina extremeña al mercado de trabajo y de las medidas institucionales adoptadas para garantizar la Igualdad de Oportunidades, las cifras evidencian que aún queda un largo camino por recorrer para que la mujer esté totalmente integrada en el ámbito laboral, desde la Secretaría de la Mujer de CC.OO. de Extremadura se apuesta por hacer uso en este sentido de la principal arma que de la que dispone una organización sindical: la negociación colectiva.



O EMPREGO E SALARIO DAS MULLERES.

Maica Bouza Seoane.

[A Coruña]: CC.OO., Sindicato Nacional de Galicia, 2001
35 p. : tab. ; 30 cm

CCOO. Sindicato Nacional de Galicia. Gabinete Técnico.
Area Económica.

SIG.: MU-01049



MULLER E EMPREGO.

Mantense a discriminación: 8 de marzo.

CCOO. Sindicato Nacional de Galicia. Secretaría de la Mujer.

Santiago de Compostela : CCOO, Sindicato Nacional de Galicia, Secretaría de la Mujer, 2000.

17 p. : tab ; 30 cm

CCOO. Sindicato Nacional de Galicia. Gabinete Técnico.

SIG.: MU-00131



A REALIDADE SOCIOLABORAL DA MULLER EN GALICIA.

CCOO. Sindicato Nacional de Galicia. Secretaría de la Mujer.

Santiago de Compostela : CCOO, Sindicato Nacional de Galicia, Secretaría de la Mujer, 1996.

18 h. : tab ; 30 cm

CCOO. Sindicato Nacional de Galicia. Gabinete Técnico Económico.

SIG.: MU-00132

Con motivo de la celebración del 8 de Marzo, Día Internacional de la Mujer, el Gabinete Técnico Económico del Sindicato Nacional de CC.OO. de Galicia, por iniciativa de la Secretaría de la Mujer de este sindicato en esta comunidad autónoma, ha realizado diversos informes partiendo de los datos publicados por la Encuesta de Población Activa (EPA) sobre la situación laboral de la mujer en Galicia.

Los informes analizan la evolución de la actividad en Galicia, las tasas de actividad, la ocupación por ramas y sectores de actividad, por situación profesional, tipo de jornada, tipo de contrato, la diferencia salarial con respecto a los hombres, etc., con cuadros que presentan la diferente evolución experimentada por hombres y mujeres a lo largo de los últimos años.

Dos hechos producidos en los últimos tiempos están en la base del profundo cambio acaecido en la situación de la mujer en Galicia: los cambios legislativos y del sistema productivo; y una elevación del nivel educativo de las mujeres.

Estos cambios tienen como resultado una incorporación masiva de las mujeres al mundo laboral, que ya no abandonan por maternidad o matrimonio, pero que no se traduce realmente en un aumento similar del nivel de empleo: las mujeres pasan de ser inactivas a desempleadas. Su permanencia como ocupadas en el mercado de trabajo se produce, además, a costa de soportar unas condiciones distintas a las de los hombres: mayor empleo temporal, abuso de la contratación temporal, peores jornadas y salarios mas bajos. Todos estos factores propician que sean las mujeres las primeras en abandonar el mercado de trabajo en épocas de crisis.

El 87% de las mujeres gallegas trabajan en los sectores primario y servicios. Esta distribución sectorial del empleo femenino, que duplica al mas-

culino en agricultura, es substancialmente diferente a la de los hombres, mayoritarios en la industria.

La distribución del empleo por grupos ocupacionales y desagregados por sexos, pone de manifiesto que dentro del sector servicios, las mujeres gallegas desenvuelven su actividad preferentemente en una serie de ramas muy determinadas, en ocupaciones de menor cualificación y, en su gran mayoría, por cuenta ajena.

En cuanto al tipo de jornada que realizan y al tipo de contrato que tienen, la mayor parte de las mujeres (el 85%) trabajan a jornada completa y el 15% lo hace a tiempo parcial, siendo ésta modalidad contractual marcadamente femenina, el 80% de las personas que trabajan con contrato parcial son mujeres.

En relación a la discriminación salarial, se enumeran como las razones mas importantes de estas diferencias salariales: la concentración del empleo femenino en unas actividades en las que, por lo general, los salarios son inferiores a las actividades ocupadas por hombres (segregación horizontal); el trabajo de las mujeres no está reconocido socialmente o parece tener menos valor que el de los hombres, lo que dificulta su acceso a puestos mejor remunerados y con mayor responsabilidad en la escala jerárquica (segregación vertical); están menos valoradas y, por tanto, remuneradas las cualidades consideradas tradicionalmente femeninas: destreza, constancia (*discriminación indirecta*); y, por el contrario, los sistemas de remuneración priman conceptos (antigüedad...) y complementos que benefician a quienes ocupan mejores puestos.

En cuanto a las diferencias salariales, el informe correspondiente al año 2.001, refleja que la ganancia mensual media de la mujer es de un 71% con respecto a la de los hombres. Más explícito es en este punto el informe del año anterior, basado en datos procedentes de la EPA correspondiente al cuarto trimestre de 1.998, que muestran que mientras en España la diferencia porcentual entre el salario de hombres y mujeres es de un 23% a favor de los primeros, en el caso de Galicia este porcentaje se eleva al 28%.

Por último, todos los informes incluyen una serie de propuestas dirigidas a mejorar el empleo de las mujeres y combatir la discriminación, así como a mejorar y ampliar la presencia de mujeres en CC.OO. a través de las políticas de igualdad de género. Aspectos, en definitiva, a tener en cuenta en la negociación colectiva para mejorar la situación laboral de las mujeres.



O MERCADO
LABORAL GALEGO:
UNHA PERSPECTIVA
DE XÉNERO



O MERCADO LABORAL GALEGO : Unha perspectiva de xénero.

Elaborado por Maica Bouza Seoane.

CCOO. Sindicato Nacional de Galicia. Gabinete Técnico.
Santiago de Compostela : CCOO, Sindicato Nacional de
Galicia, Secretaría de la Mujer, 2002

37 p. : tab ; 30 cm

SIG.: MU-01910



A PARTICIPACIÓN
LABORAL E SOCIAL
DA MULLER EN GALICIA



A PARTICIPACIÓN LABORAL E SOCIAL DA MULLER EN GALICIA.

Elaborado por Maica Bouza Seoane.

CCOO. Sindicato Nacional de Galicia. Gabinete Técnico.
Santiago de Compostela : CCOO, Sindicato Nacional de
Galicia, Secretaría de la Mujer, 2003

37 p. : tab ; 30 cm

SIG.: CD-08536



MULLER E PARTICIPACIÓN
EN GALICIA



MULLER E PARTICIPACIÓN EN GALICIA.

Elaborado por Maica Bouza Seoane.

CCOO. Sindicato Nacional de Galicia, Gabinete Técnico.
Santiago de Compostela : CCOO, Sindicato Nacional de
Galicia, Gabinete Técnico, 2004

39 p. : tab ; 30 cm

SIG.: CD-09527

Estas tres nuevas publicaciones continúan la serie de informes sobre las mujeres en el mercado de trabajo gallego que viene editando el Gabinete Técnico de CC.OO. de Galicia-Área Económica con motivo de la celebración del 8 de Marzo.

Paulatinamente la mujer sigue incorporándose al mercado de trabajo gallego, a la vez que la legislación reconoce y propicia el principio de igualdad y no discriminación; pero todavía las mujeres sufren situaciones discriminatorias en el acceso al empleo, la promoción y la permanencia en el mercado laboral:

- generalmente, acceden a un tipo de ocupaciones tradicionalmente femeninas;
- suelen ocupar las categorías profesionales más bajas y tienen más dificultades que los hombres para conseguir promociones y desarrollar una carrera profesional;
- la temporalidad, la rotación laboral, el empleo a tiempo parcial, tienen mayor incidencia entre las mujeres;
- a menudo las mujeres cobran menos que los hombres por un mismo trabajo, sin ningún tipo de justificación de diferencias en los niveles de productividad.

A todo esto, hay que sumarle el doble papel de la mujer como trabajadora asalariada y, además, realizando prácticamente todas las tareas domésticas dentro del hogar. La falta de infraestructuras de servicios sociales que ayuden a conciliar la vida familiar y laboral es otro de los condicionante que influyen en las dificultades de las mujeres para incorporarse y mantenerse en el mercado laboral.

Estos estudios realizan primero una fase comparativa del proceso de incorporación al mercado de trabajo en Galicia, España y la Unión Europea en la última década. Después, analizan la situación de la mujer en el mercado laboral gallego en los años 2001 y 2002, atendiendo a las tasas de actividad, de ocupación y de paro; las diferencias salariales y la participación social de las mujeres.

CC.OO. cree que la negociación colectiva y la acción sindical son los instrumentos adecuados para avanzar en la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el mundo del trabajo y mejorar las condiciones laborales. Además, ambos estudios acaban con un apartado de propuestas para impulsar la igualdad de género en el trabajo, fomentar la conciliación de la vida laboral y familiar y ampliar la participación de las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad, particularmente en la actividad sindical.



SITUACIÓN SOCIOLABORAL DE LAS MUJERES MADRILEÑAS 1997.

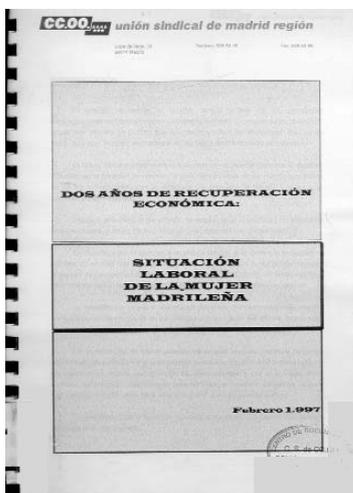
Informe CCOO.

CC.OO., USMR, Gabinete Técnico.

Madrid : CC.OO., USMR, 1998.

62 p. : gráf , tab. ; 24 cm

SIG.: MU-00189



SITUACIÓN LABORAL DE LA MUJER MADRILEÑA.

Dos años de recuperación económica.

CCOO. USMR. Secretaría de la Mujer.

CCOO, Unión Sindical de Madrid Región.

Madrid : CCOO, USMR, 1997.

[24] h. : tab ; 30 cm

SIG.: MU-00133

La Unión Sindical de Madrid Región de CC.OO., editó en 1997 y 1998 sendos informes sobre la situación de la mujer en el mercado laboral de la Comunidad de Madrid. Ambas publicaciones contienen análisis estadísticos realizados a partir de datos procedentes del INEM y del Instituto Nacional de Estadística (EPA).

El primero de los informes, realizado en febrero de 1.997, parte de la constatación de que desde el año 1.994 no se ha reducido el paro en la Comunidad de Madrid porque el empleo generado no ha sido suficiente. El hecho de que el crecimiento por sí sólo no baste para crear puestos de trabajo ha llevado a un reforzamiento de las políticas a favor del empleo impulsadas desde la Unión Europea. Sin embargo, en un momento en que la escasez del mismo requiere medidas de apoyo específicas, las políticas de igualdad pierden relevancia, las medidas incentivadoras para favorecer la inserción laboral de las mujeres pierden eficacia cuando tienen que "competir" con múltiples incentivos.

El estudio recoge datos y gráficos de la recuperación económica produ-

cida a partir de mediados del año 94, un proceso de consolidación de la incorporación y permanencia de la mujer en el mercado de trabajo: tasas de actividad por sexo, ocupados y ocupadas en la Comunidad de Madrid, evolución de los parados y paradas, tasas de paro.

En segundo lugar, se analiza, siempre diferenciando entre hombres y mujeres, las características del mercado laboral: por sectores, atendiendo siempre a titularidad (pública o privada); tasa de asalarización; nivel formativo y, finalmente, las diferencias salariales. En este último punto, los datos aportados sitúan la ganancia media mensual de los varones en un 28,3% por encima de la de las mujeres.

En la última parte se examinan las diferentes modalidades contractuales: contratos indefinidos, contratos a tiempo parcial, contratos por obra o servicio. Las mujeres madrileñas sufren una mayor temporalidad que los varones, aunque las diferencias son inferiores a las nacionales por una mayor representación del empleo de la Administración en la región de Madrid.

En el segundo de los informes, realizado por el Gabinete Técnico de la USMR - CC.OO. y publicado en 1.998, se señala como una de las características de la población femenina madrileña que casi dos terceras partes de la misma está clasificada como económicamente inactiva, mientras que en el caso de los hombres sucede todo lo contrario, las dos terceras partes son activos.

La incorporación de la mujer al empleo depende, en mayor medida que para los hombres, de los ciclos económicos, de ahí que en el ciclo expansivo de 1989-1990 el empleo se manifestara como un importante crecimiento del empleo de la mujer, a pesar de que este sigue una tendencia más dispar y menos constante que el de los hombres, debido a que en el vínculo laboral está más presente la temporalidad, siendo ésta una característica del tipo de empleo ofertado a mujeres.

Por otra parte, la mayor participación de la mujer en el empleo ha venido acompañada por un cambio sectorial y ocupacional de la estructura del empleo, registrándose en el sector servicios los mayores niveles de creación de empleo y, por lo tanto, absorbiendo este sector la incorporación de empleo femenino.

Otros rasgos relevantes de la situación laboral de las mujeres en la Comunidad de Madrid son los siguientes:

- el salario medio de la mujer asalariada es un 31% inferior al del hombre;
- el estado civil de la mujer determina su presencia en la población activa: las mujeres casadas y las viudas tiene tasas de actividad inferiores a las solteras y separadas/divorciadas;
- la tasa de actividad de la mujer se aproxima en mayor medida a la de

los hombres cuanto mayor es su nivel de estudios;

- la mujer trabaja prioritariamente en el sector privado (con una tasa de salarización del 88,7%), sin embargo, casi la mitad de los asalariados públicos son mujeres;

- existen modalidades de contratación claramente feminizadas: la de tiempo parcial y la de interinidad; también las mujeres son protagonistas en la contratación temporal;

- la tasa de paro es proporcionalmente mayor entre las mujeres que entre los hombres, independientemente del nivel de estudios terminados. Además, se observa una feminización del paro de larga duración y del colectivo que busca su primer empleo;

- la prestación por desempleo es inferior en las mujeres que en los hombres.



INFORME
SOCIOLABORAL
DE LAS MUJERES

Marzo, 2002



INFORME SOCIOLABORAL DE LAS MUJERES : 2002.

CC.OO., Confederación Sindical del País Vasco.

[S.I. : CC.OO., Euskadiko langile komisiak, 2002.

10 p. : tab. ; 30 cm

SIG.: MU-01849



Emakumeak Euskadiko lan-merkatuan

**Informe
socio laboral
de las mujeres**

Marzo 2003



INFORME SOCIOLABORAL DE LAS MUJERES : 2003.

CC.OO., Confederación Sindical del País Vasco.

[S.I. : CC.OO., Euskadiko langile komisiak, 2003.

10 p. : tab. ; 30 cm

SIG.: CD-08389

Con motivo del 8 de Marzo la Confederación Sindical Comisiones Obreras del País Vasco, publica estos informes sobre la situación laboral y social de la mujer, además de una serie de propuestas y reivindicaciones para corregir las habituales situaciones de discriminación que sufren las mujeres y avanzar en los procesos de igualdad entre hombres y mujeres.

En cuanto al ámbito laboral, el informe analiza las tasas de actividad, ocupación y paro, así como la evolución de la contratación y los salarios en Euskadi; afirmando que las mujeres son tratadas como ciudadanas de segunda clase en el mercado laboral (la tasa de actividad femenina estaba un 20% por debajo de la masculina en el 2001, y 22 puntos por debajo en el 2002), además de sufrir una fuerte segregación ocupacional y muchas dificultades para conseguir contrataciones indefinidas (en 2001 el 87% de los asalariados sin contrato eran mujeres y en 2002 aumentó la contratación temporal de las mujeres, mientras que disminuyó la contratación indefinida), siendo las mujeres las destinatarias de la mayoría de los contratos temporales y parciales. Por supuesto, las mujeres ganan menos que los hombres: un 32% (504,85 euros).

El informe termina con una serie de reivindicaciones y propuestas: la lucha por el pleno empleo y la cohesión social, hacia un empleo de calidad y estable; la eliminación de las discriminaciones salariales; la aplicación del principio de igualdad en lo que respecta al acceso, formación, promoción y condiciones laborales; el incremento de la oferta de infraestructuras y servicios sociales para la atención y cuidado de personas dependientes, y la mejora de los centros públicos de educación infantil para mejorar las posibilidades de conciliar la vida laboral y familiar; la eliminación de la precariedad y el fraude en la contratación; la creación de un permiso de paternidad como derecho individualizado; la garantía de los derechos laborales y de ciudadanía de las mujeres inmigrantes; erradicar la violencia contra las mujeres. Todo ello, apostando por el papel activo de la negociación colectiva a favor de la igualdad de trato y de oportunidades.

MUJER E INMIGRACIÓN



SITUACIÓN SOCIOECONÓMICA DE LA MUJER INMIGRANTE DEL TERCER MUNDO EN GRANADA.

Teresa Fernández Molina, Yolanda Martínez Barrionuevo, Lucía Salas Parra.

Córdoba : CCOO, COAN, Secretaría de Acción Social y Migración, D.L. 1994.

CCOO. COAN. Secretaría de Acción Social y Migración; ANDALUCIA. Junta. Dirección General de Política Migratoria.

SIG.: MU-01125

Estudio realizado en 1993 a iniciativa de la Secretaría de Acción Social y Migración de Comisiones Obreras de Andalucía, con objeto de conocer la situación económica, laboral y social de la mujer inmigrante del Tercer Mundo en Granada.

El estudio se realizó en 3 etapas:

- en la primera se realizó un acercamiento con las instituciones que trabajan con colectivos de inmigrantes, así como una selección de documentación y bibliografía sobre el tema para documentar el estudio;
- en una segunda fase se elaboró el estudio de campo, consistente en la realización de historias de vida, reuniones de grupo y cuestionarios a mujeres inmigrantes. Se trató de encuestar a 212 mujeres de las que tan sólo 83 respondieron al cuestionario y a la entrevista;
- en la tercera etapa se analizaron los resultados obtenidos y se procedió a elaborar la memoria.

Los objetivos específicos del estudio fueron los siguientes:

- conocer los distintos sectores laborales en los que trabajan las mujeres inmigrantes residentes en Granada;
- conocer las condiciones de contratación de la mujer inmigrante y la situación económica de este colectivo;

- conocer los problemas de las mujeres inmigrantes;
- conseguir un conocimiento diferenciado de cada comunidad para comprender el tipo de discriminación específica de la mujer en su propia cultura;
- conocer si ha habido una adaptación parcial de la mujer inmigrante a la cultura receptora;
- conocer sus expectativas y posibilidades de cambio;

A partir de los resultados de la investigación se ha obtenido un mayor y mejor conocimiento de la situación económica, laboral y social de estas mujeres, con el fin de enfocar ese conocimiento a una mejora de su situación.

La investigación analiza en su capítulo de conclusiones el grado de consecución de los objetivos e hipótesis planteadas, destacando que como consecuencia del hecho de que el estudio pretendía tener una dimensión de investigación-acción que favoreciera una actitud participativa de las mujeres, se produjeron reuniones con el colectivo objeto de estudio, que propiciaron la creación de la Asociación de Mujeres Inmigrantes INTEGRA.



ESTUDIO DE LA INMIGRACIÓN MAGREBÍ EN LA PROVINCIA DE MÁLAGA.

Especial atención a la mujer.

Málaga : Universidad de la Mujer, 1994.

111 p. : gráf. ; 30 cm

Andalucía. Junta. Servicios Sociales ; CCOO. CITE.

SIG.: MU-00829

Estudio realizado por el CITE (Centro de Información a Trabajadores Extranjeros) de CC.OO. de Málaga, cuyo objetivo era profundizar en el conocimiento de la situación de las personas inmigrantes en Málaga. La motivación para la realización del estudio partía del desconocimiento de las condiciones reales de vida y trabajo la población emigrante, centrándose particularmente en el colectivo atendido con más frecuencia en el CITE de Málaga: mujeres, principalmente las de origen marroquí, y empleadas del servicio doméstico.

El estudio se realizó mediante encuesta a una muestra de 441 personas,

inmigrantes marroquíes con residencia legal en la provincia de Málaga, de las que 210 eran mujeres.

La investigación indaga en los hechos y las causas que producen desde 1986 un giro importante en el saldo migratorio, analizando los distintos factores de atracción y expulsión de emigrantes, actitudes hacia ellos y, especialmente, el estudio de la mujer magrebí, mostrando toda una serie de datos estadísticos y gráficos sobre distintas variables sociales y laborales.



INICIATIVAS E ANÁLISE DA SITUACIÓN LABORAL DAS MULLERES EN VIGO; ESTUDIO DA MULLER INMIGRANTE EN VIGO.

8 de Marzo, Día Internacional de la Mujer.

Secretaría da Muller Unión Comarcal de Vigo.

[S.l. : s.n., 2001].

[25] h. : gráf. , tab. ; 30 cm

CCOO. Sindicato Nacional de Galicia. Unión Comarcal de Vigo. Secretaría de la Mujer.

SIG.: MU-01287

Este documento, realizado en el entorno del 8 de Marzo, Día Internacional de la Mujer Trabajadora, contiene dos partes: una primera recoge datos generales sobre la situación socio-laboral de la mujeres en la Comarca de Vigo, y una segunda relativa a la problemática de la mujer inmigrante en esta comarca.

Los datos generales se refieren a las tasas de ocupación y paro de las mujeres en el año 2000, concretamente en la comarca de Vigo y de forma comparada a nivel provincial, comunidad autónoma y estado; así mismo se recogen propuestas sindicales de cara a eliminar la situación de discriminación detectada en relación a salarios, clasificación, segregación ocupacional, etc.

La segunda parte del documento analiza la problemática de la mujer inmigrante en la comarca de Vigo. Este estudio, realizado por el CITE de la Unión Comarcal de CC.OO. de Vigo (Centro de Información a Trabajadores/as Extranjeros), señala la creciente feminización de los movimientos migratorios y su problemática específica de integración socio-laboral.

El estudio recoge algunas reflexiones en torno al progresivo incremento de la población inmigrante femenina motivado por distintos factores demográficos, económicos y políticos, así como la escasa demanda de mano de obra existente y las restringidas expectativas de empleo, con alguna excepción para sectores a donde se dirigen las mujeres como es el trabajo doméstico y la hostelería.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA



NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y ACCIÓN POSITIVA.

Análisis de los Convenios Colectivos de la Comunidad de Madrid.

CC.OO., Unión Sindical de Madrid Región, Secretaría de la Mujer.

[Madrid] : Unión Sindical de Madrid Región de CC.OO., Secretaría de la Mujer, 2003.

87 p. ; 24 cm

SIG.: CD-08352

Estudio realizado por la Secretaría de la Mujer de Comisiones Obreras de Madrid, en el que se diseccionan 115 convenios de empresa y sector, y se analiza cómo se trasladan los avances de la legislación o las propias indicaciones confederales. La mayoría de los convenios analizados tienen como ámbito de aplicación la Comunidad de Madrid.

Este análisis es indispensable si nos queremos aproximar a la realidad sobre la igualdad de género en la Negociación Colectiva en la Comunidad de Madrid. Revisa temas que van desde la inserción laboral y empleo, diferencias en las retribuciones, la negociación colectiva, la igualdad de oportunidad, hasta la inclusión de medidas de acción positiva. Importantes asuntos tratados son las cláusulas antidiscriminatorias, las comisiones para la igualdad de oportunidades, el uso del lenguaje, la conciliación de la vida laboral y familiar, el acoso sexual y moral, etc.

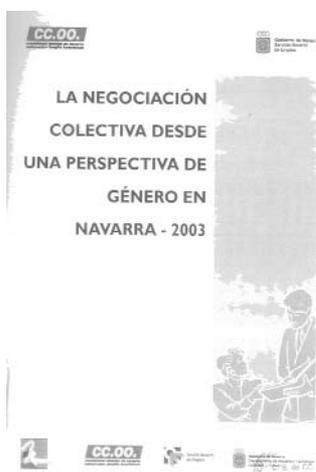
Tras el análisis de cada una de estas materias, que en los convenios colectivos competen al tema de la igualdad de oportunidades, este es el panorama general al que nos enfrentamos;

1. Traslado de los avances de la legislación tanto española como europea que favorecen la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres es lento, siendo los casos en los que se da minoritarios.
2. Se tiende a reproducir el ET., no va más allá del mínimo y en muchas ocasiones incluso se hace de forma parcial e incompleta.
3. Las medidas de acción positiva son una excepción.
4. La utilización de un lenguaje no discriminatorio se aplica de forma arbitraria y no como criterio general.

5. Persiste la feminización de algunos permisos, aunque el derecho a disfrutarlo por los padres esté reconocido. La pervivencia de expresiones como excedencia por maternidad no favorecen el reparto de las responsabilidades familiares.

En resumen, las herramientas están al alcance de nuestras manos, es este un momento en el que las legislaciones, los programas, las subvenciones que favorecen la igualdad de oportunidades van aumentando, sólo hay que ponerlas en práctica.

Acaba este estudio con la recopilación de ejemplos de buenas prácticas en igualdad de oportunidades.



LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN NAVARRA : 2003.

CC.OO., Unión Provincial de Navarra, Secretaría de la Mujer.
Servicio Navarro de Empleo.

Navarra, Gobierno, Departamento de Industria y Tecnología,
Comercio y Trabajo.

[Navarra : Comisiones Obreras de Navarra, Secretaría de la
Mujer, 2003].

122 h., [51] h. ; 30 cm

SIG.: CD-09368

Trabajo elaborado por la Secretaría de la Mujer de Comisiones Obreras de Navarra, que afronta el análisis de la negociación colectiva en esta comunidad. Recopila todos los convenios colectivos firmados en el año 2002, revisando sus cláusulas para reflejar la situación real de la igualdad de género en la negociación colectiva dentro del ámbito navarro.

Se realiza una valoración de la aplicación de la Ley 39/99 de conciliación, el peligro de feminización y las consecuencias negativas que conlleva para la mujer, las acciones positivas que se han puesto en marcha en los convenios colectivos, y estudia el acoso sexual y la forma de recogerlo en las negociaciones colectivas.

Al analizar la posición de la mujer en el mercado de trabajo en Navarra, hay que destacar los importantes cambios producidos en los últimos años, pero es un hecho que la situación de la mujer en el empleo, aunque ha mejo-

rado, es más desfavorable que la del hombre, a pesar del derecho a la igualdad de oportunidades que tenemos todas y todos al empleo.

Se hace un recorrido por diferentes temas, todos ellos valorando como pueden afectar a las mujeres en el mundo laboral, como son: el nivel formativo, composición familiar, condiciones laborales, nivel de responsabilidad, tipo de contrato, tipo de jornada, diferencia salarial, tamaño de la empresa, sector de actividad etc..

Según este estudio, las mujeres trabajadoras soportan índices de precariedad y de temporalidad en mayor medida que los trabajadores varones. Hay que añadir, la escasez de servicios existentes para que puedan compatibilizar la vida familiar y profesional.

Afirma la importancia de la función de la negociación colectiva como instrumento para fomentar la igualdad de oportunidades y eliminar las discriminaciones por razón de género. Los convenios colectivos poseen un gran potencial para la aplicación efectiva de los derechos laborales, y son un instrumento para luchar contra la discriminación por razón de sexo en el ámbito laboral. No menos importante es la presencia de mujeres en las mesas negociadoras. Siguiendo con este apartado, se alude al Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2002 y, como conclusión, establecen la importancia que tiene la negociación, hilo conductor de todo este estudio. Así mismo incluye las fichas de análisis de cada convenio colectivo estudiado en el ámbito de Navarra.



LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS EN EMPRESAS DEL BAIX LLOBREGAT.

CC.OO., Unión Provincial de Navarra, Secretaría de la Mujer.
Servicio Navarro de Empleo.

Navarra, Gobierno, Departamento de Industria y Tecnología,
Comercio y Trabajo.

[Navarra : Comisiones Obreras de Navarra, Secretaría de la
Mujer, 2003].

122 h., [51] h. ; 30 cm

SIG.: CD-08267

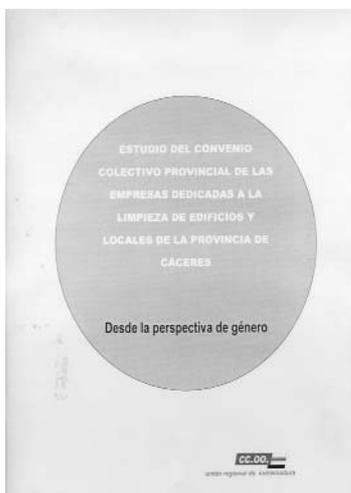
Estudio de investigación confeccionado por la Unión Comarcal del Baix Llobregat, en el que se analizan una muestra de 44 convenios colectivos de empresas ubicadas en esta zona, para detectar posibles discriminaciones por razón de sexo y comprobar que la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres se va materializando en el articulado de los convenios colectivos.

Los convenios se estudian desde una perspectiva de género, valorando la inclusión o no de cláusulas antidiscriminación, acciones positivas, acceso al empleo, la promoción, la calificación profesional. Una forma de detectar no sólo las discriminaciones directas (ya residuales en los convenios), sino ir más allá y afrontar las discriminaciones indirectas más difíciles de detectar.

La discriminación retributiva y el acoso sexual, como forma de discriminación por razón de sexo, lleva a concluir que la equiparación salarial entre hombres y mujeres está todavía lejos de ser una realidad, y que el acoso sexual se empieza a desvelar como un tema importante a la hora de incluir en los convenios.

En la discriminación salarial inciden diversas cuestiones: valoración de los puestos de trabajo, clasificación profesional, los sistema de promoción, la configuración del salario, el número de horas trabajadas etc... En este caso el valor adjudicado al trabajo femenino se configura como elemento fundamental de la discriminación; así no sólo es percibido como desigual al masculino, sino también y fundamentalmente, como inferior.

Desde la negociación colectiva un mecanismo útil a aplicar a la hora de modificar la discriminación retributiva es introducir el concepto " de igual retribución por un trabajo de igual valor", y también se ha de regular el acoso y el chantaje sexual en el trabajo definiendo en que consiste la conducta y la sanción correspondiente estableciendo una vía de tramitación que garantice la protección de la intimidad.



ESTUDIO DEL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE LAS EMPRESAS DEDICADAS A LA LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE LA PROVINCIA DE CÁCERES.

Desde la perspectiva de género.

CC.OO., Unión Regional de Extremadura.

[Cáceres] : CC.OO. , Unión Regional de Extremadura, [2001].

48 h. ; 30 cm

SIG.: MU-01615

La Secretaría de la Mujer de CC.OO. de Extremadura parte de la necesidad de conocer cuál es la realidad de la negociación colectiva en relación a las políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, así como el grado en que éste compromiso se traduce en la letra de los convenios colectivos a través, por ejemplo, de la inclusión en el mismo de acciones positivas.

Dan comienzo a este ejercicio con el análisis del convenio colectivo provincial de las empresas dedicadas a la limpieza de edificios y locales de la

provincia de Cáceres, por tratarse de un convenio que afecta a un sector fuertemente feminizado y que se enfrenta a un proceso de cambios: las empresas tienden cada vez más a externalizar los servicios de limpieza y, por otra parte, se observan cambios en la estructura funcional de las plantillas de limpieza, mientras algunas ocupaciones se mantienen estables y con visos de permanencia, otras que pueden denominarse *emergentes*, comienzan a perfilarse como nuevas necesidades en el sector: trabajos técnicos en limpieza de fachadas, expertos en materiales...

El texto del convenio colectivo provincial de las empresas dedicadas a la limpieza de edificios y locales de la provincia de Cáceres apenas introduce modificaciones al negociado en 1997, cuya redacción se correspondía con una legislación preconstitucional en numerosos aspectos, como es la asunción del acuerdo extrajudicial de resolución de conflictos o la actualización en jornadas y retribuciones. La primera carencia del convenio es, por tanto, la falta de adaptación a la normativa vigente: Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Ley de Conciliación de la vida familiar y laboral, etc.. Así mismo, existen lagunas importantes en aspectos referentes a la clasificación profesional y la promoción que se traducen en situaciones arbitrarias y categorías profesionales obsoletas.

Lo deseable sería, pues, por un lado que se realizara la adecuación normativa y, por otro, en la medida en que muchas de estas empresas ofertan y realizan servicios para las administraciones públicas, que éstas garantizaran las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras a través del pliego de condiciones, estableciendo en su relación contractual condiciones salariales y de cumplimiento de los pactado en convenio colectivo, propiciando una mayor adecuación a una clasificación profesional acorde con lo establecido en la legislación laboral vigente referente al principio de trabajos de igual valor.



LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN 25 EMPRESAS DE DIMENSIÓN COMUNITARIA DEL SECTOR SIDEROMETALÚRGICO EN ESPAÑA: Informe del proyecto B3-4003: Implicación de los trabajadores en la negociación colectiva en empresas metalúrgicas de dimensión comunitaria en relación con las políticas de igualdad promulgadas por la Unión Europea: los comités de Empresa Europeos en pro de la igualdad.

[S.I.: Federación Minerometalúrgica de Comisiones Obreras, 2001]

SIG.: MU-01618

Los convenios colectivos poseen un gran potencial como mecanismo de refuerzo e integración de la igualdad de oportunidades. No son un sustituto de la normativa legal para el fomento y refuerzo de la igualdad de oportunidades, sino un instrumento complementario. En comparación con otros instrumentos

legales como las directivas europeas o la legislación nacional, ofrecen ventajas en cuanto a flexibilidad, aplicación y participación. Dado que es un nivel de intervención más directo sobre las empresas, es una oportunidad para luchar contra la discriminación por razón de género en el ámbito laboral.

La presente investigación, realizada por el Centro de Estudios e Investigaciones Sociales de la Industria de la Fundación 1º de Mayo (CEISI) a iniciativa de la Secretaría de la Mujer de la Federación Minerometalúrgica de CC.OO., se enmarca entre "Las prácticas y el intercambio de información y experiencias en materia de información, consulta y participación en empresas o grupos de empresas" de la línea presupuestaria B-4003 de la Unión Europea.

El estudio analiza, desde una perspectiva de género, los convenios colectivos que regulan las condiciones laborales de 25 centros de trabajo situados en España y pertenecientes a empresas o grupos de empresas de dimensión comunitaria del sector del Metal. Con el objetivo de ver en qué medida queda plasmada la política de igualdad de oportunidades promulgada por la Unión Europea en los convenios de las empresas en una perspectiva transnacional, la muestra de los centros se realizó partiendo asimismo de la conveniencia de que se tratara de empresas que estuvieran presentes también en Alemania e Italia.

Los 25 centros de trabajo de la muestra han sido seleccionados entre las 150 empresas de dimensión comunitaria que tienen sede en España en función de dos condicionantes: en primer lugar, por tener una presencia femenina notable en su plantilla, y en segundo lugar, por tener una presencia sindical fuerte de Comisiones Obreras, lo que facilitó el establecimiento de los contactos necesarios a efectos de la investigación. La población de la muestra es de 25.636 trabajadores y trabajadoras, de los cuales un 46% son hombres y un 54% mujeres. Teniendo en cuenta que el porcentaje de mujeres en el sector apenas supera el 10% de mujeres, las empresas seleccionadas se caracterizan por una elevada presencia de mujeres.

Como herramienta básica de trabajo, se utilizó el **CODEX, manual para el estudio de convenios desde la perspectiva de género**, analizando cada uno de ellos a partir de las 23 fichas que abarcan los diferentes aspectos del convenio, en un intento por integrar la perspectiva de género en todas las materias reguladas en convenio. Por otra parte, los delegados y delegadas de quince de los 25 centros de trabajo de la muestra, facilitaron datos desagregados por sexo sobre la configuración de la plantilla de sus empresas, lo que permitió interpretar la implicación diferenciada que pueden tener las condiciones laborales establecidas en el convenio sobre los hombres y las mujeres.

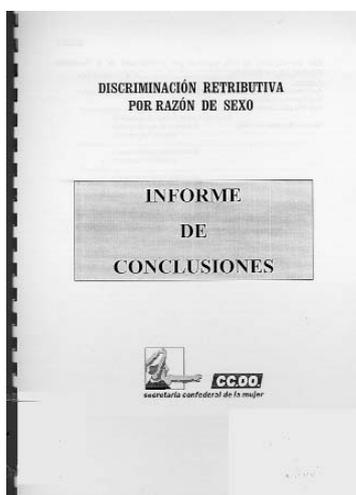
Para conocer el grado de aplicación de las directivas europeas en los convenios colectivos de Alemania y Italia, y poder comparar su situación con el caso español, se realizó un cuestionario entre los delegados/as sindicales de los principales centros de trabajo en Italia y Alemania de las multinacionales analizadas en España.

Además de los resultados del cuestionario, se analizaron los diferentes textos referentes a políticas de igualdad de oportunidades existentes en las empresas de la muestra; se compararon los resultados obtenidos en el análisis de los convenios con los datos que facilita el informe de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, sobre el "Refuerzo e Integración de la igualdad de oportunidades mediante la negociación colectiva" (1999), así como con el documento de la federación de metal alemana IG Metall, sobre el alcance de los Comités de Empresa Europeos; y, por último, fueron revisados los acuerdos sobre los Comités de Empresa Europeos (CEE) de las empresas, o grupos de empresas, correspondientes a la muestra, para analizar la integración de la política de igualdad de oportunidades en el contexto transnacional.

Entre las conclusiones obtenidas por la investigación, podemos destacar las siguientes:

- la ausencia de una política activa en el tema de igualdad de oportunidades en los convenios colectivos mantiene la situación actual, e incluso, tiende a institucionalizar el "status quo" en todas aquellas cláusulas que regulan el acceso al empleo, la formación o la promoción;
- la mayoría de los convenios aun no han realizado la reclasificación profesional tal y como propone el Acuerdo Marco sobre sistema de clasificación profesional para la Industria del Metal, manteniendo la clasificación por categorías profesionales tal y como las recogían las derogadas Ordenanzas Laborales; y de los pocos que han efectuado una reclasificación en grupos profesionales, la mayoría se han limitado a realizar una mera transposición de las antiguas categorías a los nuevos grupos profesionales sin haber realizado una valoración previa de los puestos;
- la participación sindical es mínima en relación a la regulación de las condiciones de trabajo en general. Sólo en el tema de salud laboral existe un trabajo sindical desarrollado en algunas empresas, que normalmente se regula al margen del convenio mientras que en los aspectos de organización de trabajo, jornada laboral, y la movilidad funcional y geográfica, la posibilidad de intervención sindical es muy débil. Donde hay posibilidad de acción, apenas se ha trabajado la integración de la igualdad de oportunidades. En ningún convenio se ha tenido en cuenta las responsabilidades familiares, que pueden dificultar en muchos aspectos una participación en igualdad de condiciones en el proceso laboral;
- en relación a las materias relacionadas con la conciliación de la vida familiar y laboral, destacan las escasas mejoras que se introducen respecto a la legislación vigente, así como la escasa innovación respecto a la misma, llegándose al extremo de no recoger los cambios legislativos en esta materia;

- por último, y en lo referente a la regulación del acoso sexual, son muy pocos los convenios que la recogen y la mayoría de ellos limitándose a incluirla en la tipificación de faltas como falta muy grave, sólo dos convenios introducen medidas de prevención, procedimientos de denuncia y sanciones.



DISCRIMINACIÓN RETRIBUTIVA POR RAZÓN DE SEXO.

Informe de conclusiones.

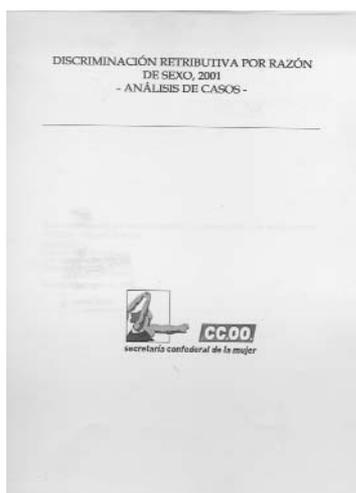
Ana Santana, Ana Zapatero, Fefa Vila.

Madrid : [s.n.], 2000

22 h. ; 30 cm

FOREM. Madrid; FUNDACION FORMACION Y EMPLEO (Madrid);

SIG.: MU-00475



DISCRIMINACIÓN RETRIBUTIVA POR RAZÓN DE SEXO.

Análisis de casos.

Ana Santana, Ana Zapatero, Fefa Vila.

Madrid : [s.n.], 2000

4 v. (pág. var.) ; 30 cm

FOREM. Madrid; FUNDACION FORMACION Y EMPLEO (Madrid);

SIG.: MU-01664/1 a MU-01664/4

Promovidos por la Secretaría Confederal de la Mujer de CC.OO., fueron realizados por el mismo equipo investigador de sociólogas de la Fundación para la Formación y el Empleo Miguel Escalera y en años consecutivos, dos estudios similares en cuanto a los fines, la metodología empleada y el número de casos analizados.

El objetivo principal del estudio era detectar desigualdades como producto de la discriminación sexista, teniendo como principal eje de análisis la variable sexo, en el examen del contenido de los convenios colectivos en todas aquellas materias que directa o indirectamente afectan a las condiciones de trabajo, a la valoración del trabajo y a su retribución en ocho empresas diferentes (cuatro cada uno de los años).

Se examinaron por una parte la composición y distribución de la plantilla de las empresas según los datos proporcionados por las mismas. Por otra parte, se realizaron reuniones grupales con los representantes sindicales de cada una de ellas, lo que sirvió no sólo como fuente de información de primera mano, sino que, además, funcionó como un barómetro del grado de sensibilidad que los interlocutores en los procesos de negociación colectiva tienen sobre las cuestiones relativas a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Este análisis ha servido para detectar las situaciones indiciarias, latentes y manifiestas de posibles discriminaciones que estén afectando negativamente a las mujeres, y para ello se han utilizado las herramientas y los conceptos metodológicos desarrollados por el proyecto CODEX.

Los aspectos de la desigualdad en las condiciones de trabajo que han sido objeto de esta investigación se refieren a los siguientes aspectos generales:

- el acceso al trabajo y el tiempo de trabajo;
- las condiciones materiales de salud y seguridad, como accidentes, siniestralidad y clima laboral;
- sistemas de organización del trabajo y dinámica de la desigualdad en las condiciones y en la valoración del trabajo, con el fin de apuntar sus repercusiones incipientes en las discriminaciones retributivas;
- grado de sensibilización de la sección sindical entrevistada de cada empresa y el grado de penetración de medidas específicas, cláusulas concretas etc..

Las conclusiones y recomendaciones se realizan en base a cada una de las 24 fichas o materias que fueron objeto de estudio : acceso; modalidades contractuales - contratos a tiempo parcial; referencias a las ETT; retribuciones; clasificación profesional y valoración de puestos; organización del trabajo; determinación de complementos; beneficios sociales; jornada; promoción; movilidad funcional y geográfica; salud laboral; formación profesional; comisión antidiscriminación; otras comisiones; garantías y derechos sindicales; cláusulas generales antidiscriminatorias; cambios en las condiciones de trabajo durante el embarazo y lactancia; suspensión por maternidad y riesgo durante el embarazo; permisos; reducción de jornada por atención a familiares; excedencia por cuidado de hijos o atención a familiares y acoso sexual.

Se elaboraron informes individuales de cada una de las empresas participantes en el proyecto: Universidad del País Valenciano; Iber- Swiss; Ayuntamiento de Leganés y Viajes Iberojet, correspondientes al estudio del año 2000; y Aseo Urbano, Aldeasa, Banco Santander Central Hispano y Grupo Bonny, correspondientes al del año 2001. Además, se redactó un informe de conclusiones del análisis realizado en el 2000.



PROGRAMA ÓPTIMA.

Guía no sexista de negociación colectiva.

Coordinado por: Instituto de la Mujer, FOREM y Secretaría Confederal de la Mujer de CC.OO.

Madrid : Instituto de la Mujer, D.L. 2000.

309 p. ; 21 x 23 cm

INSTITUTO DE LA MUJER (España); FUNDACION FORMACION Y EMPLEO (España); FOREM (España); CCOO. Confederación Sindical. Secretaría de la Mujer.

SIG.: MU-01185



METODOLOGIA OPTIMA DE DIAGNOSTICO DE PLANTILLAS DESDE LA PERSPECTIVA DE GENERO.

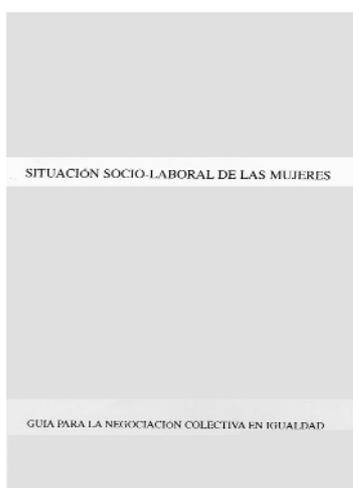
FOREM CONFEDERAL.

[S.l. : s.n.] , 2000.

60 p. + 1 CD-ROM ; 21 cm

CC.OO. Confederación Sindical. Secretaría de la Mujer; INSTITUTO DE LA MUJER (España); FONDO SOCIAL EUROPEO; FUNDACION FORMACION Y EMPLEO (España)

SIG.: MU-00243



GUÍA PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN IGUALDAD.

[s.l. : s.n., 1998?].

[144]p. ; 29 cm

SIG.: MU-00003-00007

El Now Optima surge de la unión o continuidad de otros dos proyectos que de forma separada habían sido desarrollados anteriormente, por un lado, por el Instituto de la Mujer, organismo dependiente del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y, por otro lado, por la Secretaría de la Mujer de la

Confederación sindical de CC.OO. (Proyecto Now Luna).

El proyecto fue copromovido por el Instituto de la Mujer y la Secretaría de la Mujer de CC.OO., junto con los Organismos de Igualdad de las Comunidades Autónomas implicadas (Aragón, Asturias, Baleares, Canarias, Castilla - León, Galicia, Madrid, Murcia y Valencia) y las correspondientes Secretarías territoriales de la mujer de CC.OO.

Los objetivos perseguidos eran varios: analizar la situación laboral de hombres y mujeres en las distintas empresas que participan, incorporar las acciones positivas como práctica habitual en las mismas, crear una red de empresas participantes y, finalmente, otorgar un distintivo de calidad en todas y cada una de que logren los objetivos perseguidos con la puesta en marcha de las acciones positivas propuestas.

El trabajo para desarrollar este proyecto abordó diferentes aspectos complementarios entre sí:

- el primer paso consistió en lograr la voluntaria participación de las 25 empresas que lo conformaron;

- en segundo lugar, era necesario tener una idea clara de la situación que se produce en las empresas objeto de desarrollo del proyecto. Para ello, se procedió a la realización de un estudio de la trayectoria profesional de hombres y mujeres, a fin de averiguar por qué las mujeres acceden en menor nº al empleo, promocionan menos profesionalmente, sufren más la contratación temporal, son relegadas -cuando no marginadas- en situaciones de baja maternal, sufren más el acoso sexual, acceden a cursos de formación continua más cortos y más numerosamente si se hacen en horas laborales, reciben salarios inferiores por trabajos de igual valor, están segregadas ocupacionalmente, etc...

Cuando estas cuestiones generales se analizan en una empresa determinada, es más fácil que salgan a la luz las causas reales, permitiendo la posibilidad de implantar soluciones que eliminen o atenúen tales diferencias: son las acciones positivas;

- simultáneamente se realizó una campaña de sensibilización y formación dirigida tanto a los representantes sindicales como a la dirección de las empresas. En el primer caso, se trataba de que asumieran también son representantes de las mujeres y, como tales, deben prestar atención a sus problemas específicos. Por su parte, quienes tienen en sus manos la dirección de las empresas, deben tomar conciencia de que las trabajadoras requieren de una específica coordinación y de un mayor conocimiento de problemas, distintos y particulares;

- seguidamente se procedió al diseño, propuesta o negociación, e

implantación de acciones positivas para corregir situaciones de discriminación o, simplemente, para mejorar la situación profesional de las mujeres;

- finalmente, y como elemento compensador o motivador, para las empresas que llegaron al final del proyecto, es decir, a la puesta en marcha de las medidas de acción positiva en sus centros de trabajo, se otorgó un reconocimiento oficial como *Entidad colaboradora en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres*.

En el marco del proyecto Optima, y para dar respuesta a los cambios estructurales en el mercado de trabajo, se impulsaron prácticas y metodologías no sexistas que posibilitasen la incorporación, permanencia y promoción de las mujeres en el ámbito laboral. Este objetivo se ha materializado en dos herramientas cuyo uso permite, a quienes ocupan puestos de responsabilidad y funciones sindicales en las empresas, conocer y detectar prácticas sexistas en la gestión y en las relaciones de los recursos humanos:

- *Guía no sexista de negociación colectiva.*

Con la edición en 1.998 de esta guía, posteriormente actualizada y reeditada bajo el título *Guía para la negociación colectiva en igualdad*, se ha querido sistematizar y desarrollar la información, regulación legal y propuestas de acción que la experiencia nos ha indicado que pueden servir de directriz o ayuda en la tarea de representar, dirigir, defender, garantizar o, simplemente gestionar, los intereses y derechos de las trabajadoras.

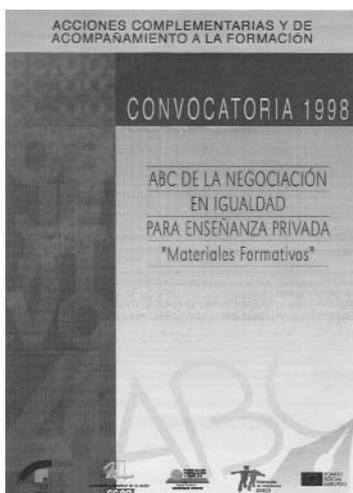
La guía se estructura en diez capítulos que recogen las indicaciones o respuestas a las cuestiones que en materia de género deben ser consideradas en el ámbito laboral. Excepto el primero que, a modo de introducción, aborda cuestiones generales sobre la actual situación socio-laboral de las mujeres, el resto de los capítulos contienen una estructura similar para facilitar la consulta, donde podemos encontrar información sobre el tema, legislación aplicable, ejemplos ilustrativos de casos reales, y el punto estrella de la guía que son *las sugerencias para la negociación* que intentan ser directrices dirigidas tanto a la dirección de las empresas como a la representación sindical de los trabajadores y trabajadoras.

A lo largo de estos nueve capítulos se hace un recorrido por la problemática cuanta el proceso de reclutamiento y la selección, y posteriormente la modalidad de la contratación, siguiendo por la condiciones generales de trabajo, tales como la jornada, la movilidad funcional y geográfica, despidos o reestructuraciones organizacionales, completadas por otras condiciones de trabajo referidas a la promoción profesional y la salud laboral, o la estructura salarial, la formación profesional, la maternidad y las responsabilidades familiares, el acoso sexual y, por último, la puesta en marcha de comisiones de igualdad en las empresas y de acciones positivas tendentes a compensar las desigualdades existentes.

Por último, se hace una alusión a la normativa española y comunitaria, a la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, al derecho Internacional Público y al comunitario derivado, así como a la Jurisprudencia existente y se deja constancia de otros instrumentos comunitarios que, aunque no son jurídicamente vinculantes, sí constituyen posibles acciones a emprender en este ámbito.

- Metodología Óptima de diagnóstico de plantillas desde una perspectiva de género.

Herramienta informática que pretende recoger, aunque evidentemente de una manera más mecánica y simple, el proceso de diagnóstico seguido en las empresas durante el proceso de investigación en las mismas, al objeto de poder facilitar su uso masivo por representantes sindicales, responsables de recursos humanos y consultoras no especializadas para el análisis generalizado de las plantillas desde una perspectiva de género.



ABC DE LA NEGOCIACIÓN EN IGUALDAD PARA LA ENSEÑANZA PRIVADA.

Materiales formativos.

Pepa Franco.

[Madrid : CC.OO., Federación de Enseñanza], 1999.

85 p. ; 30 cm

CC.OO., Confederación Sindical, Secretaría de la Mujer; FOLIA CONSULTORES; FORCEM (España); FOREM, Área de Proyectos (España); FONDO SOCIAL EUROPEO.

SIG.: ARCHIVO WORD

Estudio realizado a iniciativa de la Secretaría de la Mujer de la Federación de Enseñanza de CC.OO. y gestionado por FOREM en el marco de la convocatoria de Acciones Complementarias de Acompañamiento a la Formación de FORCEM de 1.998.

El proyecto pretendía dotar de herramientas que facilitasen a las personas responsables de negociar en el ámbito de la Enseñanza, la introducción del principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las relaciones laborales.

Estudios previos reflejaban las carencias existentes en esta materia a pesar de la creencia casi generalizada de que la igualdad de oportunidades ya se ha conseguido, y más aun en el colectivo de trabajadores y trabajadoras del sector de enseñanza. Creencia que el análisis de los convenios del sector vino a demostrar como errónea.

El estudio fue realizado por un equipo de expertas del derecho de la Universidad de Cádiz, bajo la coordinación de Teresa Pérez del Río -profesora titular de Derecho del Trabajo y Seguridad Social- y Dolores de la Fuente Vázquez -Inspectora de Trabajo y Seguridad Social y profesora asociada de la Universidad Pompeu Fabra de Barcelona-. La muestra objeto de análisis estuvo conformada por convenios de: enseñanza privada (sin ningún nivel concertado o subvencionado), enseñanza concertada (enseñanza privada sostenida total o parcialmente con fondos públicos), centros de asistencia y educación infantil y los centros de educación especial (incluye a los centros de asistencia, atención, rehabilitación y promoción de minusválidos). Esto supuso una muestra total de 20 convenios, en los que se pretendía detectar cláusulas discriminatorias por razón de sexo en relación a las siguientes materias:

- las condiciones de trabajo: acceso al empleo, formación profesional, promoción, jornada, horario, horas extraordinarias, vacaciones, movilidad geográfica, etc.;
- la discriminación retributiva o diferencias salariales por razón de sexo;
- la protección de la maternidad y las responsabilidades familiares;
- medidas contra el acoso sexual;
- medidas de Acción Positiva y cláusulas antidiscriminatorias.

El estudio pone de manifiesto que, a pesar de que la negociación colectiva debería ser un medio importante de eliminación de discriminación laboral por razón de sexo, en numerosas ocasiones los convenios colectivos en lugar de convertirse en instrumentos de tutela antidiscriminatoria y de garantía de la igualdad son, en sí mismos, una de las fuentes de discriminación más notables. Tres son las causas fundamentales:

- primero, porque cuando se negocia el convenio se ignora la existencia de mujeres con problemas específicos y, por tanto, no se regulan materias como la protección de la mujer durante el embarazo, la maternidad o la compatibilización de las responsabilidades familiares y profesionales, o el acoso sexual en el trabajo;
- en segundo lugar, porque siguen existiendo discriminaciones directas abiertas en materias como las clasificaciones profesionales, en las que aún se observan categorías diferenciadas en función del sexo, correspondiéndose las denominadas en femenino generalmente con los salarios más bajos. Así, por ejemplo, es fácil encontrar como categoría laboral la de *gubernanta*, *telefonista* o *secretaria*, con sueldos inferiores a los de *portero*, *conserje* o *jefe de mantenimiento*;
- y, en tercer lugar, porque hay muchos convenios que recogen discriminaciones indirectas difíciles de detectar: la formación profesional orientada hacia determinadas categorías, la falta de medidas que garanticen a toda la plantilla los mismos beneficios sociales, etc..

El último punto a destacar es la prácticamente nula presencia en los convenios analizados de medidas o programas de acción positiva tendentes al logro de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

El proyecto también contemplaba, como objetivo último, la elaboración de unos materiales didácticos para impartir formación a las personas responsables de la negociación colectiva (desde el punto de vista de trabajadores y trabajadoras). Para la elaboración de los mismos se contó con la participación de una Consultora especializada en temas de formación. En dichos materiales se procuró la utilización de un lenguaje lo más asequible posible a fin de hacer más comprensibles los conceptos que necesariamente deben ser conocidos en materia de negociación colectiva e igualdad de oportunidades, también se incluyó un capítulo que ofrece propuestas concretas de cómo mejorar un convenio colectivo. Se trata, en definitiva, de una herramienta concreta para saber valorar un convenio desde la perspectiva de género.

**RESULTADOS DEL
PROYECTO NOW-
LUNA**

(febrero 1995-junio 1998)

RESULTADOS
PROTOCOLOS
INFORMES

PROYECTO NOW-LUNA 1995-1998.

Resultados, protocolos, informes.

CC.OO., Confederación Sindical, Secretaría de la Mujer.

Madrid : CCOO, Confederación Sindical, secretaría de la Mujer, 1998.

1 v. (pág. var.) ; 30 cm

FOREM (España); FUNDACION FORMACION Y EMPLEO (España); FONDO SOCIAL EUROPEO; INSTITUTO DE LA MUJER (España);

SIG.: MU-00008-00010

El programa Now-Luna, financiado por el Fondo Social Europeo y cofinanciado por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, ha sido promovido por la Secretaría Confederal de la Mujer de CC.OO. y gestionado por la Fundación Formación y Empleo (FOREM), desde principios de 1995 hasta junio de 1998.

Bajo el título *Acciones Positivas para la Igualdad de Oportunidades de las Mujeres en el Empleo*, se desarrolla un proyecto que supuso el inicio de un proceso hacia la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral sin precedentes en el Estado Español.

En el proyecto participaron 19 empresas de diversos sectores de actividad y características también diferentes en relación a la composición de las plantillas, organización, cultura empresarial, etc., así como en su ubicación geográfica. Estas empresas adquirieron en su día el compromiso en firme de su partici-

pación, un compromiso que explícitamente implicaba la responsabilidad compartida con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores de impulsar la igualdad de oportunidades en el seno de las mismas.

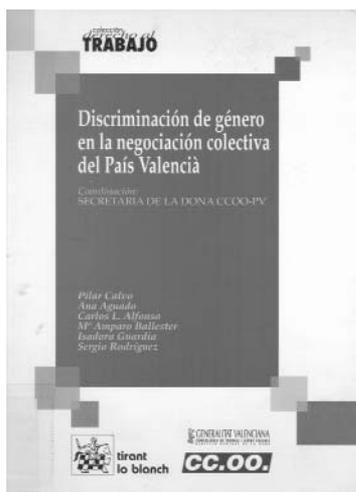
En todas las empresas participantes se realizó un diagnóstico sobre las oportunidades de las trabajadoras en el contexto industrial y cultural que definía la empresa en la cual estaban trabajando. Estos diagnósticos de situación supusieron un estudio de investigación sociológica realizado por consultoras externas, independientes tanto de la empresa como del sindicato. Se trataba de análisis muy minuciosos, con la aplicación de técnicas tanto cualitativas como cuantitativas, partiendo de información procedente tanto de la dirección como del comité de empresa y de entrevistas realizadas a las trabajadoras y trabajadores.

A la vez, se inició una fase de formación a representantes sindicales de CC.OO., con el objeto de acercar el conocimiento de las políticas de igualdad y la sensibilización hacia la discriminación de las mujeres en el empleo, así como la difusión de medidas de acción positivas para mejorar su estatus laboral y hacer efectiva, en la medida de lo posible, la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en cada una de las empresas.

En la fase final del proyecto, se formalizaron protocolos de colaboración entre CC.OO. y cada una de las empresas implicadas, a través de los cuales adquirieron el compromiso de implantar las medidas de Acción Positiva propuestas por la representación sindical en el marco de los cursos de formación, y en base a los diagnósticos realizados y posteriormente negociados con la dirección de la empresa.

No todos los protocolos fueron firmados y, finalmente, sólo cinco de las trece empresas que si firmaron, obtuvieron el reconocimiento oficial por parte del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, que las avala como empresas que se responsabilizan y comprometen de modo efectivo a desarrollar estrategias hacia la igualdad de oportunidades entre sus trabajadoras y trabajadores.

Este proyecto simultáneo a otros dos realizados en Italia y Portugal, respectivamente, ha dado lugar a un importante enriquecimiento de la experiencia sindical y feminista. Y, por otra parte, el intercambio de logros entre los tres países y la puesta en común de los problemas detectados, ha sido una acción crucial para avanzar conjuntamente en la consecución de los objetivos propuestos.



DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DEL PAÍS VALENCIÀ.

Ana Aguado Higón... [et al.]; Pilar Calvo Escartín (coord.).
Valencia : Tirant lo Blanch, D.L.1996.

201 p. : tab. ; 24 cm

CCOO. Confederación Sindical del País Valenciano.
Secretaría de la Mujer; PAIS VALENCIANO. Generalitat.
Dirección General de la Mujer

SIG.: MU-00186

El estudio fue realizado, bajo la coordinación de la Secretaría de la Dona de CC.OO. del País Valencià, por un equipo multidisciplinar conformado por profesores y estudiantes de Historia Contemporánea, Derecho del Trabajo y Comunicación Audiovisual, Departamentos todos ellos de la Universidad de Valencia.

El objetivo del estudio es la discriminación de las mujeres en el ámbito laboral y más concretamente en la negociación colectiva. Ver cómo se han aplicado las distintas directivas y recomendaciones al respecto, si se han satisfecho las reivindicaciones históricamente planteadas y qué uso se ha hecho de los medios al alcance para hacer posible la igualdad. Más concretamente, se trata de esclarecer lo que, desde un punto de vista formal, ocurre en el panorama laboral en el que no todo está tan claro como en las normas se estable. El análisis no ha descendido a la plasmación de las discriminaciones en las empresas para constatar cuántas se efectúan, ni de qué tipo, sino que se han buscado en los textos legales de los convenios.

El estudio se ha centrado en los convenios colectivos negociados dentro de la comunidad autónoma valenciana, utilizando como contrapunto los convenios estatales más relevantes que también son de aplicación en este ámbito.

Dado que el enfoque fue multidisciplinar, el libro está dividido en capítulos independientes con la intención de dar una dimensión más amplia al estudio de esta negociación, partiendo del convencimiento de que la actividad laboral no es ajena a todo lo que acontece en la sociedad, ni quienes negocian los convenios están libres del sesgo androcéntrico del que aquélla está impregnada.

Las materias objeto de análisis fueron las siguientes:

- la interacción histórica entre las relaciones de clase y de género en el proceso de configuración de la sociedad capitalista, y la marginación de las mujeres como resultado de la escisión de la sociedad en dos ámbitos paralelos: la esfera pública y la privada;

- las contradicciones históricas en que ha incurrido el movimiento obrero al enfrentarse a la necesidad de incorporar las reivindicaciones feministas a su discurso;
- el papel del lenguaje, verbal y no verbal, en la reproducción de las discriminaciones de género y su incidencia en el ámbito laboral;
- la negociación colectiva en el marco de una reflexión sobre el concepto de discriminación y su tratamiento por el derecho comunitario y el ordenamiento español;
- el papel del convenio colectivo como instrumento regulador de las relaciones laborales y, por tanto, de las relaciones igualitarias entre trabajadoras y trabajadores;
- y, por último, los elementos discriminadores que aparecen en los textos de los convenios colectivos.

Todo ello con una perspectiva de género que ayuda a ver los múltiples aspectos de la discriminación y a comprender que nada, por banal que parezca, es ajeno a la construcción de la desigualdad. Desde el concepto de trabajo, la explicación que se ha dado históricamente a la división sexual del mismo, la permeabilidad de las organizaciones obreras y sindicales al sesgo androcéntrico, hasta la propia construcción del lenguaje y su uso, la forma en que percibimos a las personas que nos rodean en el entorno laboral, nada carece de significado.

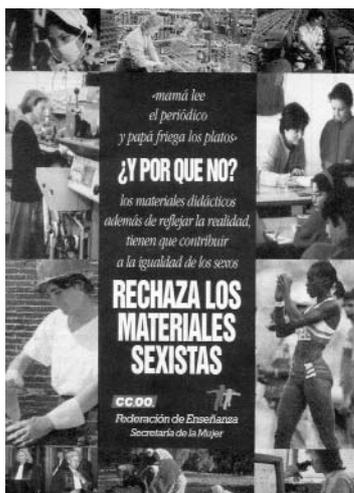
Recientemente desde la misma Secretaría de la Dona de CC.OO. del País Valencià, se ha concluido un nuevo estudio sobre el contenido de los convenios colectivos cuya publicación se realizará próximamente.

Esta nueva investigación realizada también desde una perspectiva de género, se centra en el análisis de los convenios colectivos de esta comunidad autónoma que, de una u otra forma, afectan a las condiciones de trabajo del personal de empresas y organismos relacionados con los Servicios Sociales.

Los temas analizados son, además de la existencia de cláusulas generales antidiscriminatorias o de igualdad de oportunidades, todo el articulado relacionado con salud laboral, acoso sexual, conciliación de la vida familiar y laboral, y la posible existencia medidas o acciones positivas tendentes a apoyar el desarrollo profesional de la mujer.

De las conclusiones del estudio destacamos una constatación y una recomendación. La primera se refiere a la enorme disparidad detectada entre unos convenios y otros: mientras en algunos casos se hace una apuesta clara por el logro de la igualdad de condiciones entre hombres y mujeres, respetando y teniendo en cuenta las características específicas de éstas, en otros no se hace alusión alguna a las *trabajadoras*.

En cuanto a la recomendación, se considera necesaria la inclusión en los convenios de cláusulas de acción positiva que tiendan a equiparar las condiciones de trabajo de las mujeres con las de los hombres. Para ello, se considera imprescindible, por una parte, la incorporación de un mayor número de mujeres sindicalistas a la negociación de los convenios y, por otro lado, que quienes negocien dichos convenios tengan información y formación suficiente como para identificar y contrarrestar cualquier discriminación encubierta mediante, por ejemplo, la introducción de cláusulas de acción positiva.



RECHAZA LOS MATERIALES SEXISTAS.

Los materiales didácticos además de reflejar la realidad, tienen que contribuir a la igualdad de los sexos.

CC.OO., Federación de enseñanza, Secretaría de la Mujer.

[S.I.] : Federación de Enseñanza de CC.OO., Secretaría de la Mujer, [1995].

24 p. : il. ; 21 cm

SIG.: MU-01133

En 1995 la Secretaría de la Mujer de la Federación de Enseñanza de CC.OO. tomó la iniciativa de analizar el sexismo en los libros de texto escolares. El trabajo fue realizado por diferentes Secretarías de la Mujer de las Federaciones territoriales de Enseñanza y coordinado por la propia Secretaría de la Mujer de la Federación estatal.

El trabajo consistió en:

- analizar 24 libros de texto de los niveles de infantil, primaria y secundaria de 6 editoriales con una alta implantación en los centros educativos;
- realizar una serie de propuestas de actuación dirigidas al profesorado para rechazar los materiales didácticos sexistas.

Con respecto a la primera parte, se extrajeron las siguientes conclusiones generales:

- sigue siendo mayoritaria la utilización del masculino;
- las actividades en que se nos presenta a hombres y a mujeres siguen siendo estereotipadas, aunque en algunos casos (pocos), hay imágenes que representan escenas que rompen los estereotipos;

- las referencias sociales y las profesiones identifican a los hombres con la esfera de lo público y a las mujeres con la esfera de lo privado;

- el lenguaje es, quizá, el elemento que demuestra más claramente la falta de atención por parte de las editoriales, a la existencia de hombres y mujeres y su escaso interés por desterrar el sexismo.

Con respecto a la segunda parte, entre las propuestas se incluyen las siguientes:

- un modelo de carta para dirigir a las editoriales, sugiriéndoles que corrijan los elementos sexistas que aparecen en sus libros de texto;

- un modelo de carta para dirigir a la Administración Educativa, pidiéndoles que controlen los materiales didácticos para evitar el sexismo;

- una serie de claves para identificar el sexismo en los materiales didácticos;

- por último, se reproducen 4 páginas de 4 libros de texto, que representan ejemplos de tratamiento positivo.

FORMACIÓN



GUÍA MEJORA PARA LA DETECCIÓN DE NECESIDADES FORMATIVAS DE LAS Y LOS TRABAJADORES A TIEMPO PARCIAL.

Madrid : Fundación Formación y Empleo, 2000.

39 p. + 1 CD-ROM ; 21 cm

CCOO. Confederación Sindical. Secretaría de la Mujer; FOREM (FUNDACION FORMACION Y EMPLEO) (España); FORCEM (FUNDACION PARA LA FORMACION CONTINUA EN LA EMPRESA) (España); CCOO. Confederación Sindical. Secretaría de Formación y Cultura; FONDO SOCIAL EUROPEO.

SIG.: MU-01113

Este proyecto se realiza conjuntamente por la Secretaría Confederal de la Mujer de CC.OO. y FOREM en el marco de las Acciones Complementarias y de Acompañamiento a la Formación Continua de FORCEM, en la Convocatoria de 1999.

El proyecto ha constado de la realización de una investigación cualitativa sobre la situación del colectivo de trabajadores/as con contratos a tiempo parcial en relación con su acceso y necesidades de formación continua y la edición de una *Guía* en soporte papel y disquete. Esta *Guía* también se presenta en soporte CD-ROM, al que acompaña un pequeño manual de uso, que recoge la fundamentación teórica y metodológica de la guía.

El objetivo principal de este proyecto era elaborar un instrumento metodológico que sirviera de orientación y guía para las personas que negocian los planes de formación, que permitiera conocer las necesidades de formación continua de los y las trabajadores/as a tiempo parcial y cuyo uso redundara mayoritariamente en mejorar e incrementar la participación de las mujeres en dicha formación.

La guía recoge orientaciones prácticas de cómo diseñar un plan de formación que tenga en cuenta y refuerce a las personas que trabajan con jornadas a tiempo parcial, si bien la guía también puede ser utilizada para planificar acciones formativas para personas con cualquier tipo de contrato. En sus distintos apartados la guía ofrece una estructura metodológica que mediante, recogida de datos, cuestionarios, reuniones de grupo, etc., permite sistematizar la siguiente información:

- diagnóstico (análisis de la situación actual),
- detección de necesidades formativas,
- orientaciones para elaborar un plan de formación.

La guía puede ser utilizada con el nivel de exhaustividad que se estime oportuno. Permite que se trabaje a un nivel más superficial o de mayor profundización, y así se va indicando en cada módulo, para que cada cual pueda ir eligiendo hasta donde pretende extender el análisis. La guía en soporte CD-ROM automatiza el traspaso de datos de unas tablas a otras, operaciones aritméticas, porcentajes, etc., tareas que lógicamente en la guía en soporte de papel deben realizarse forma manual.

Resaltar que este material constituye un instrumento de utilidad para las y los responsables sindicales en el diseño de la formación continua de las y los trabajadores con contratos a tiempo parcial, dirigiéndose específicamente a los responsables de Acción Sindical, que son quienes articulan las respuestas a las demandas de trabajadores y trabajadoras.



PROYECTO EXPLORADORA.

La participación de las mujeres en la formación continua.

Madrid : Área de Proyectos de FOREM Confederal, 2000.

82 p. : tab. ; 24 cm

Secretaría Confederal de la Mujer de CC.OO. FORCEM (Fundación para la Formación Continua); Fondo Social Europeo FSE.

SIG.: MU-01227

Este proyecto se realiza conjuntamente por la Secretaría Confederal de la Mujer de CC.OO. y FOREM en el marco de las Acciones Complementarias y de Acompañamiento a la Formación continua de FORCEM. El producto de este proyecto ha sido la realización y edición de un informe en soporte papel que incluye los resultados de la investigación de tipo cuantitativo.

La investigación se realizó en base a los datos y estadísticas existentes sobre la participación de las mujeres en la formación continua impartida vía FORCEM en España en todos los sectores de actividad, atendiendo a distintas variables (sexo, edad, categoría, sector, tipo de formación, etc.) así como en base a un análisis de fuentes secundarias.

El objetivo principal de esta investigación es analizar la participación de

las mujeres en la formación continua así como los tipos y contenidos de la formación que ha sido impartida a través de FORCEM, durante los años comprendidos entre 1994 y 1998. Periodo en el que han estado vigentes por primera vez los Acuerdos Nacionales de Formación Continua.

Los objetivos secundarios desarrollados han sido:

- comprobar cómo ha evolucionado y estructurado esta participación teniendo en cuenta las siguientes variables: sexo, tamaño de la empresa, edad de las participantes, categoría profesional, área funcional, sector de actividad, tipo y contenido de la formación y Comunidad Autónoma donde está ubicado el Centro de Trabajo;
- observar la evolución de la participación de las mujeres y sus posibles diferencias comparándola con la de los varones y detectar cuáles son las tendencias principales que explican dicha participación;
- detectar los elementos y las circunstancias específicas que pudieran estar configurando una participación en la formación continua segregada por sexo;
- conocer el perfil de las mujeres y de los hombres que durante los últimos cinco años han accedido a la formación continua y actuar corrigiendo aquellos aspectos que directa o indirectamente hayan dificultado la participación de las mujeres en la oferta formativa en términos de igualdad. Se trataría en última instancia de disponer de información que permita establecer y mejorar marcos de actuación, que den paso a acciones favorables al colectivo de mujeres.

La conclusión principal que se extrae es que persisten grandes obstáculos a la formación de las mujeres. El estudio detecta una serie de aspectos que a continuación recogemos, causantes de estas dificultades y sobre los que habría que actuar, aportando algunas recomendaciones:

- situación en el mercado laboral. Las mujeres están en sectores, sub-sectores, áreas funcionales, categorías profesionales, tipos de empresa y regímenes laborales que reciben globalmente menos formación. A pesar de que la participación femenina ha ido en aumento desde que se creó el FORCEM, este organismo no ha conseguido romper el techo marcado por el nivel de ocupación. Es por tanto preciso intensificar la difusión del derecho a la formación de las trabajadoras, sensibilizar a los comités de empresa, estableciendo compromisos en las empresas para que se recojan planes formativos específicos para mujeres.
- segmentación y diversificación. La formación no está actuando, de momento, como herramienta para mejorar la situación de las mujeres en las empresas ni para propiciar la diversificación de sectores y organizaciones. Aunque el nivel de formación inicial ha sido un factor básico en la

integración de las mujeres en el mercado laboral, la Formación Continua no parece cumplir un papel relevante en la promoción de la trabajadoras, en la movilidad horizontal, en el enriquecimiento del puesto, etc. Se debe, por tanto, trabajar a favor de la diversificación si bien es fundamental actuar desde la formación reglada y la ocupacional. En sectores en crisis, los planes de formación deberían recoger la capacitación para los cambios y reciclaje en sectores afines con futuro.

- el tiempo y la disponibilidad para la formación resultan un obstáculo evidente para las mujeres. Es necesario concebir estrategias que faciliten la presencia de las mujeres en la formación, negociando horarios en tiempo de trabajo, posibilidad de servicios de guardería, ayudas a personas con responsabilidades familiares, prestar atención a horarios, transporte, etc.

De forma generalizada se concluye que la formación se ha utilizado, sobre todo, para elevar el nivel de los trabajadores en conocimientos básicos y genéricos. Destacando informática de usuario y capacidades organizativas, como atención al cliente, calidad o idiomas. En este sentido, las mujeres reciben en menor medida formación específica de cada sector, aunque se forman mucho en conocimientos generales, a menudo como desarrollo personal. No hay que negar la importancia de este aspecto de la formación, pero aún queda mucho para que la formación se convierta en un instrumento de cambio organizativo y mejora de la calidad del trabajo.

Junto con las conclusiones sobre participación de las mujeres, hay que recordar que el debate sobre la Formación Continua en España es inseparable de una serie de discusiones e iniciativas en torno al tiempo de trabajo, el cambio en los sistemas de clasificación profesional, o la relación entre formación y cualificaciones, que deberían estudiarse bajo una óptica de género.



PROYECTO CIBORG.

Estudio sobre la evolución del teletrabajo en Castilla-León : Incidencia en las competencias profesionales y los itinerarios formativos de las mujeres teletrabajadoras.

Unión Regional de CC.OO. de Castilla y León, CIMOP;
[S.I.]: Fundación Formación y Empleo, [2000?]

117 p. : gráf. ; 30 cm

FUNDACION FORMACION Y EMPLEO (Castilla-León)(ed.);
CCOO. Confederación Sindical Secretaría de la Mujer.

SIG.: MU-01229

Este proyecto, promovido por la Unión Regional de CC.OO. de Castilla y León, se enmarca dentro de las Acciones Complementarias y de Acompañamiento a la Formación, convocatoria de 1999, de la Fundación para

la Formación Continua (FORCEM) y se ha desarrollado por FOREM-Castilla y León con la participación de la Secretaría Confederal de la Mujer CC.OO. y la colaboración técnica de CIMOP (Comunicación Imagen Opinión Pública).

Como resultado de este proyecto se ha editado un documento final en soporte papel que recoge las características de la investigación de tipo cualitativo, los medios utilizados y los resultados, las demandas formativas y sindicales de las mujeres y, finalmente, las conclusiones y propuestas sindicales. Así mismo, incluye tres anexos que recogen las fichas técnicas de la investigación, la terminología y la bibliografía.

La investigación se ha realizado utilizando las siguientes técnicas cualitativas:

- historias de vida (doce historias de vida de teletrabajadoras de Castilla y León;
- grupos de discusión (integrado por siete teletrabajadoras);
- entrevistas abiertas (Federación del Transporte y Comunicación de CC.OO.

La investigación se dirige a analizar la situación de las mujeres teletrabajadoras en Castilla y León, las características que definen su trabajo y perfil ocupacional, con el fin de detectar las ventajas e inconvenientes de esta nueva modalidad de trabajo, que se desarrolla fuera del espacio físico donde tradicionalmente se ubica la actividad laboral.

El objetivo básico es aportar información sobre el sector de cara a diseñar y adecuar la oferta de formación continua a las necesidades del colectivo que servirá para mejorar el status profesional y laboral de las mujeres teletrabajadoras de la región.

El análisis de la información obtenida mediante historias de vida, grupos de discusión y entrevistas abiertas, ha permitido establecer las siguientes conclusiones:

- es todavía muy limitada la circulación social de un discurso elaborado y coherente sobre el teletrabajo. A medida que crece y se generaliza el uso de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC) aumentan también las dificultades para fijar los límites del teletrabajo y construir una definición unívoca del mismo. Sólo en ámbitos muy restringidos de mujeres profesionales, que se pueden caracterizar genéricamente de *expertas*, circula un discurso ya bastante consolidado, aunque no exento de contradicciones, sobre el emergente social teletrabajo;

- la situación actual en la Comunidad de Castilla y León se caracteriza por un bajo nivel de penetración de tecnologías avanzadas de la información y las comunicaciones (TIC). Esta situación general de la región tiene su lógico reflejo en el ámbito laboral de las mujeres castellano-leonesas, y son todavía pocas las que han incorporado el uso intensivo de TIC a su actividad profesional;

- el mercado de teletrabajo responde actualmente en su conjunto, y de forma acusada en el caso de las mujeres de Castilla-León, a una profunda dualización que segmenta en dos grandes grupos o *tipos* a las teletrabajadoras de la región: en posición supra-ordinada se encuentra un grupo muy pequeño integrado por mujeres de cualificación profesional elevada y en posiciones sub-ordinadas donde se encuentra el grupo mayoritario de las teletrabajadoras de la región;

- en una perspectiva global, las ventajas, con mayor grado de consenso, atribuidas al teletrabajo son la flexibilidad de horarios y la compatibilización de roles profesionales y domésticos que permite. La mayor fortaleza del teletrabajo, en cuanto a la ampliación de oportunidades de trabajo que conlleva, se deposita en la deslocalización inherente a su condición de trabajo realizado *a distancia* posibilitada por el desarrollo de las TIC;

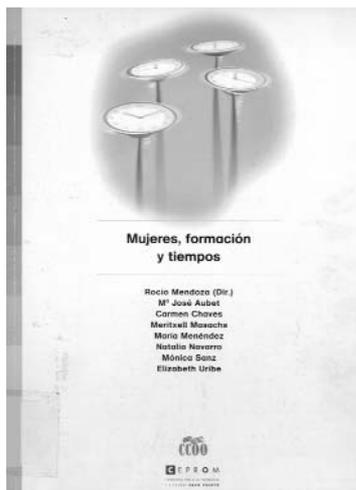
- los inconvenientes que se derivan de esta forma de trabajo se atribuyen a la máxima debilidad que del teletrabajo: falta absoluta de protección social y costes fiscales insostenibles que conducen con frecuencia a la economía sumergida;

- la totalidad de la actividad teletrabajadora de las mujeres de Castilla y León se desarrolla en el sector de los servicios. Ahora bien, dentro de este sector general, se dirige, en distinta medida, a dos ámbitos o subsectores de mercado diferentes: el sector de servicios *tradicionales*, en los que se concentra la mayor parte de la actividad de teletrabajo, y el sector de *nuevos servicios* abiertos en el entorno de la *sociedad de la información*, que recogen una actividad todavía escasa en este ámbito regional;

- en el campo de la formación se detectan algunas carencias formativas relacionadas, fundamentalmente, con su condición de trabajadoras *autónomas* o *microempresarias*. Las que desempeñan actividades *tradicionales* poseen en su totalidad estudios superiores por lo que se consideran sobre-cualificadas para la actividad que realizan; las que desempeñan actividades en el ámbito de los *nuevos servicios* también valoran positivamente la formación en TIC que les ha proporcionado su participación en Proyectos del Fondo Social Europeo;

- las demandas en el ámbito de la regulación y la protección social del teletrabajo dejan patente, una vez más, que el grave problema que acompaña al teletrabajo y que amenaza claramente con convertirse en su seña privilegiada de identidad es el de la absoluta desprotección social que se deriva del marco general del trabajo *por cuenta propia*;

- la valoración que se hace en el ámbito de la Federación del Transporte y las Comunicaciones sobre la situación actual del teletrabajo y los problemas socio-laborales de ella derivados, si bien revela un profundo conocimiento de estos problemas, adolece de una evidente falta de propuestas para la acción en este nuevo y difícil terreno del *mercado de la información* que están configurando las nuevas tecnologías.



MUJERES, FORMACIÓN Y TIEMPOS.

Rocío Mendoza... [et al.];

Barcelona : CEPROM, 2000.

81 p. ; 30 cm

CCOO. CONC. Secretaría de la Mujer; CCOO. CONC. Secretaría de Acción Sindical; CCOO. CONC. Secretaría de Formación y Ocupación.

SIG.: CD-04867

Se realiza una investigación de tipo cualitativo al que se aplica la metodología de grupos de discusión, entrevistas, sesiones de *brainstorming* y análisis documental. En total han sido 83 las personas participantes entre trabajadoras, delegadas sindicales y personas expertas en formación de género y tiempos.

De gran importancia ha sido la recopilación, selección y análisis de bibliografía y materiales relacionados con los temas de género, tiempos, trabajo y formación continua, así como la correspondencia con instituciones y personas de otros países europeos, que han permitido incorporar a la investigación algunas de las propuestas más sugerentes. Sobre esta base, se ha intentado reconstruir las propuestas relativas al diseño y la planificación de la formación continua surgidas del discurso colectivo.

Esta investigación parte de la constatación de que una de las dificultades importantes para muchas mujeres en el acceso a la formación, es la falta de tiempo, derivada del desigual reparto de los trabajos por la asignación social del trabajo doméstico y del cuidado de las personas que recae sobre ellas. Y es que el hecho de que la formación continua se realice de manera mayoritaria fuera del horario laboral es un obstáculo añadido para muchas mujeres.

El objetivo general del estudio es la elaboración de orientaciones metodológicas que puedan incidir sobre las dificultades de las mujeres en el acceso a la formación continua, debidas al desigual reparto del tiempo entre mujeres y hombres. Este objetivo general se concreta en los siguientes objetivos específicos:

- analizar las dificultades que tienen y pueden encontrar las mujeres para acceder a la formación continua, en especial las relacionadas con las dificultades horarias y de organización del tiempo;
- elaboración de propuestas que permitan superar estas dificultades, a través de la introducción de nuevos elementos en la planificación de los

itinerarios formativos a medio y largo plazo que tengan en consideración la desigualdad en el uso del tiempo de las mujeres;

- proponer alternativas en el diseño y planificación de la formación continua que tomen en consideración el desigual reparto de los denominados trabajos productivos (trabajos remunerados desarrollados dentro del ámbito mercantil), y reproductivos (trabajos no remunerados como el trabajo doméstico, el trabajo de cuidado de las familias y personas dependientes, en general, todos aquellos trabajos relacionados con la reproducción social de los miembros de la sociedad), promoviendo alternativas lectivas en los horarios para la formación de las mujeres;

- apuntar vías que permitan aumentar la participación de las mujeres en general y de las trabajadoras en particular en la confección de sus propios itinerarios formativos;

- abrir el abanico de propuestas para incorporar aquellas experiencias que en la Unión Europea se han demostrado innovadoras en materia de formación y de reorganización de los tiempos de vida.

Este estudio ha sido útil para las Secretarías de la Dona y la Fundació per la Formació i l'Estudi- Paco Puerto para reflexionar sobre las alternativas en la organización de la formación, teniendo en consideración las dificultades de conciliación de los tiempos de vida y trabajo, para favorecer que muchas mujeres puedan resolver las limitaciones en el acceso a la formación y mejorar sus perspectivas de promoción profesional.



ESTUDIO DE EVALUACIÓN SOBRE LA COMPATIBILIDAD DE HORARIOS LABORAL/FORMACIÓN CONTINUA EN EL COLECTIVO DE MUJERES DE LA INDUSTRIA QUÍMICA.

Estrategias para la igualdad de oportunidades.

Iniciativas y Proyectos Europeos; Carmen Menéndez Llaneza y Pablo Sánchez Rosado coordinadoras.

[S.I. : CCOO, FITEQA de Madrid, 2001].

260 p. : gráf. , tab. ; 24 cm

CCOO. FITEQA. Federación de Madrid; FORCEM (España); FUNDACION PARA LA FORMACION CONTINUA EN LA EMPRESA (España); FONDO SOCIAL EUROPEO.

SIG.: MU-01221

Estudio realizado en el marco de las Acciones Complementarias y de Acompañamiento a la Formación en la convocatoria de 2000 de la Fundación para la Formación Continua (FORCEM) y promovido por la Federación de

Industrias Textil-Piel, Químicas y Afines de Madrid (FITEQA-CC.OO.) y desarrollado por la empresa Iniciativas y Proyectos Europeos. También se han editado cuadrípticos que recogen las principales conclusiones de la investigación y propuestas de mejora para la igualdad de acceso a la Formación Continua entre hombres y mujeres.

La metodología para la realización del estudio se ha basado en la investigación bibliográfica, que ha consistido en un análisis de las distintas políticas, medidas y acciones, europeas, españolas y madrileñas que van encaminadas a alcanzar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el sector Químico.

Se ha desarrollado una investigación cualitativa, que ha consistido en la realización de entrevistas en profundidad tanto a empresarios, como a expertos en Formación Continua de la Comunidad de Madrid, especializados en el diseño de políticas de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres, y otra investigación cuantitativa que ha consistido en la realización de 600 encuestas a trabajadores y trabajadoras de la Industria Química, participantes y no participantes en cursos de Formación Continua.

El objetivo principal del estudio ha sido evaluar las barreras sociales y/o laborales y conocer los factores determinantes, que impiden u obstaculizan la participación, de las trabajadoras de la Industria Química madrileña, en actividades formativas en el ámbito de la Formación Continua. Resulta determinante conocer la relación del género con el impacto de la Formación Continua para el desarrollo profesional de las trabajadoras como forma de poder adaptar el sistema de Formación Continua a las necesidades de las trabajadoras.

Mediante la difusión de los resultados del estudio se ha favorecido que los actores implicados en la Formación Continua, los trabajadores/as y los empresarios y gestores de formación continua, accedan a mejorar el conocimiento de la situación de cara a poner en marcha las medidas efectivas para la eliminación de las posibles desigualdades en el sistema formativo actual.

El libro se estructura en siete bloques, el primero referido a la situación de Industria Química en general en el ámbito europeo, nacional y también específico de la Comunidad de Madrid (CAM). Un segundo bloque sobre Políticas de Igualdad de Oportunidades, un tercero resume y analiza la situación socio-laboral de las mujeres en España y en la CAM, un cuarto bloque evalúa el acceso a la Formación Continua en función del género en la Industria Química de la CAM. Y finalmente quinto, sexto y séptimo bloques recogen respectivamente los resultados de la investigación, las conclusiones y las propuestas de mejora para la igualdad entre hombres y mujeres en el acceso a la Formación Continua en la Industria Química de la CAM.

Se acompaña una relación bibliográfica sobre el tema y un anexo que recoge normativa sobre conciliación de la vida familiar y profesional, protección de la maternidad.

Como conclusiones se destaca que la situación laboral de las mujeres en la Industria Química de Madrid, presenta diferencias con respecto a los hombres, como demuestra el hecho de que los puestos de responsabilidad en este sector son mayoritariamente masculinos.

Una de las críticas más importantes del sistema actual de Formación Continua es la de no contemplar las características específicas de determinados colectivos de trabajadores y su repercusión en la posibilidad de participar en cursos de Formación Continua.

La adopción de medidas dirigidas a flexibilizar el horarios de los cursos, planificar actividades formativas en lugares cercanos al centro de trabajo o residencia, e implantar en el seno empresarial actuaciones que faciliten la conciliación de la vida laboral y familiar para ambos sexos, incidirían en una mejora sustancial de su participación en los cursos, así como en una mejora sustancial con respecto a la valoración y proyección laboral del colectivo de mujeres.



PROYECTO IDEO.

Análisis de las necesidades formativas de las trabajadoras en ocupaciones administrativas, técnicas y de gestión de los sectores eléctrico, electrónico e informático.

Centro de Estudios e Investigaciones Sociales de la Industria (CEISI).

Madrid : FOREM, D.L. 2000.

82 p. ; 30 cm

CCOO. Federación Minerometalúrgica (coord.); FOREM (ed.); FUNDACION FORMACION Y EMPLEO (España).

SIG.: CD-04372

Estudio realizado por el CEISI (Centro de Estudios e Investigaciones Sociales de la Industria) de la Fundación 1º de Mayo, a iniciativa de la Secretaría de la Mujer de la Federación Minerometalúrgica de CC.OO, en el marco de la convocatoria de Acciones Complementarias de Acompañamiento a la Formación de la Fundación para la Formación Continua (FORCEM) de 1999 y encuadrada dentro del Objetivo 4 de los Fondos estructurales europeos. Este proyecto denominado IDEO tenía como objetivo básico la identificación de las necesidades formativas de las trabajadoras que desarrollan su actividad en ocupaciones administrativas, técnicas y de gestión en los sectores eléctrico, electrónico e informático.

El estudio se desarrolló en dos etapas: la primera se centró en el análisis comparativo de la participación en acciones formativas entre el conjunto de acti-

vidades económicas, el sector del metal y los sectores específicos de este estudio, mediante una desagregación de los datos en función de la variable género. Para ello se partió de una explotación estadística facilitada por Forcem, de la Encuesta de Población Activa (EPA) y de otras procedentes del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

El objetivo de la segunda etapa fue el estudio de la relación existente entre el actual nivel formativo de las trabajadoras y el nivel de formación deseado de cara a su actual o futuro desarrollo profesional, tanto desde su perspectiva personal, como desde la de la dirección de las empresas y sus representantes legales. Se trataba de detectar posibles desequilibrios que afectasen de manera discriminatoria a las mujeres y, en su caso, estudiar qué papel cumple la formación continua en la reducción de estos desequilibrios.

Para responder a estos objetivos, se realizó un trabajo de campo en seis empresas pertenecientes a los sectores eléctrico, electrónico e informático, consistente en la recogida y análisis de datos secundarios relativos a las plantillas y planes de formación de cada una de las empresas, así como la posterior realización de entrevistas en profundidad con delegados sindicales y miembros de la dirección de las mismas y grupos de discusión con las trabajadoras.

Entre las conclusiones principales del estudio se recoge que la Formación Continua (FC) es un elemento muy apreciado tanto por las trabajadoras como por los responsables de Recursos Humanos, pero los intereses, objetivos y contenidos esperados no coinciden totalmente entre ambos colectivos.

Desde el punto de vista de la dirección de la empresa, la función principal de la FC es proveer a los trabajadores/as de los conocimientos necesarios (complementarios a su formación inicial y/o fruto de la evolución de los sistemas de trabajo) para el correcto desempeño de las tareas asignadas a su puesto.

Para las trabajadoras, la formación ligada al puesto es indispensable y básica, pero consideran que la FC debe tener un alcance mayor. Es más, para ellas, la formación ligada al puesto refleja un interés de la empresa por la correcta realización del trabajo, es decir, por la producción. Mientras que la formación que responde a inquietudes más amplias, reflejaría el interés de la empresa por las personas.

Varios elementos entran en juego en este conflicto de intereses, señalando dos factores que, desde el punto de vista de género, contribuyen a afianzar la problemática:

- la segregación funcional existente en las empresas, unida al criterio básico que rige el establecimiento de la formación continua (ligada directamente al puesto de trabajo) deja a un importante porcentaje de mujeres fuera de las prioridades formativas empresariales;

- la menor disponibilidad de tiempo que habitualmente tienen las mujeres debido a responsabilidades familiares y presiones sociales, se convierte en un esfuerzo mayor para asistir a cursos de formación si se celebran fuera del horario laboral.

Señalar finalmente, que a pesar de estos condicionantes, las trabajadoras consideran la formación como la única salida al *encasillamiento* producido por su menor nivel educativo inicial y por los largos años acumulados desempeñando la misma tarea. Sin embargo, también constatan que la formación recibida tiene escasas repercusiones sobre una eventual mejora profesional.



ESTUDIO DOCUMENTAL SOBRE MUJER Y FORMACIÓN CONTINUA.

Acciones complementarias y de acompañamiento a la formación continua convocatoria 1997.

FORCEM-Andalucía, Secretaría de la Mujer.

[Córdoba] : FOREM-Andalucía, 1998.

23 p. ; 30 cm

FORCEM (Fundación para la Formación Continua en la Empresa); FOREM (Fundación Formación y Empleo); FONDO SOCIAL EUROPEO.

SIG.: MU-00187

Este proyecto se realiza conjuntamente por la Secretaría de la Mujer de CC.OO.-Andalucía y FOREM-Andalucía, en el marco de las Acciones Complementarias y de Acompañamiento a la Formación Continua de FORCEM. Como resultado del proyecto se ha editado este estudio documental sobre las mujeres y la formación continua en el empleo.

El objetivo general de esta investigación consistió en estudiar la participación de las mujeres en la Formación Continua, para después establecer posibles líneas de actuación que impliquen una mejora de la situación.

Los objetivos específicos del estudio fueron:

- revisar y analizar estudios, experiencias y proyectos sobre mujer y Formación Continua (F.C.) en el territorio nacional en general y en la Comunidad Andaluza en particular;
- describir y cuantificar la evolución de la participación de la mujer en F.C. en Andalucía;

- conocer la situación de la mujer respecto a la F.C. en los sectores Textil y de Alimentación en empresas andaluzas;
- detectar la interacción existente entre F.C. y posibilidades de promoción en el empleo;
- identificar los problemas y necesidades del colectivo de las trabajadoras.

La investigación se dividió en tres fases:

- estudio documental donde se consultó las distintas bibliotecas y centros de documentación relacionadas con las temáticas de Mujer y Formación Continua;
- estudio de caso donde se analizó la participación de mujeres en los Planes Intersectoriales de Formación de 1995/96 realizados por FOREM-A;
- estudio de campo centrado en mujeres trabajadoras de los sectores de Textil y Alimentación de Andalucía, con el objetivo de detectar la realización de cursos de formación en las empresas. Para ello se hicieron entrevistas y cuestionarios a una muestra de 303 mujeres de distintas empresas de todo el territorio andaluz.

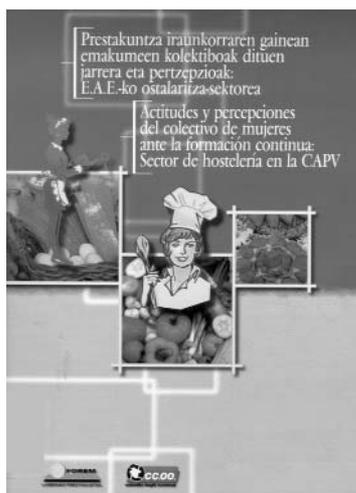
La publicación incluye además de las conclusiones del estudio, bibliografía y un resumen de las ponencias presentadas en las Jornadas de reflexión e intercambio sobre Mujer y Formación Continua.

Como conclusiones finales del estudio se desprende que existen una serie de handicaps que se relacionan directamente con las posibilidades de acceder a actividades de formación. La doble jornada laboral de las mujeres (el trabajo asalariado y el doméstico), actúa como impedimento a la hora de asistir a estos cursos. De igual manera, en el estudio de campo, las mujeres señalan como una de sus mayores dificultades sus responsabilidades familiares y el horario de los cursos. Sin embargo, estas dificultades no son vividas como limitaciones para la promoción en el empleo, afirmando que ésta no supone un obstáculo para la vida privada.

Sería conveniente adoptar medidas aplicables a las necesidades reales de las mujeres. Se debe tener en cuenta que todo tipo de acciones encaminadas a favorecer la promoción de la mujer, deben estar insertas en un marco general de medidas dirigidas a transformar las pautas sociales que mantienen los estereotipos vigentes.

Es necesario concienciar a las mujeres de la utilidad de la F.C. mediante campañas de difusión pública e información dentro de las empresas, no sólo de cara a la promoción en el empleo, sino también para mantener una cierta seguridad en el puesto de trabajo.

Es importante destacar, no sólo el número de cursos que se ofertan, sino también su contenido. Las empresas suelen ofrecer una formación basada en el desarrollo de destrezas técnicas para la producción; sin embargo, las mujeres demandan una formación integral que contemple aspectos de desarrollo personal y de habilidades sociales. Esta formación posibilitaría a las mujeres un mayor conocimiento de sus propios recursos y les ofrecería la posibilidad de decidir su trayectoria laboral.



ESTUDIO DIRIGIDO A CONOCER LAS ACTITUDES Y PERCEPCIONES DEL COLECTIVO DE MUJERES ANTE LA FORMACIÓN CONTINUA EN EL SECTOR DE LA HOSTELERÍA EN LA CAPV.

[Bilbao]: FOREM ; CCOO, [1998].

FOREM (País Vasco); FUNDACION FORMACION Y EMPLEO (País Vasco);

SIG.: CD-03605

Estudio realizado en el marco de la Acciones complementarias y de acompañamiento a la formación continua, convocatoria 1998, promovido por la Secretaría de Formación y Empleo de la Confederación Sindical de CC.OO. de Euskadi y desarrollado por la Fundación para la Formación y el Empleo FOREM Euskadi.

Este programa contempla la realización de una investigación sociológica, encaminada a conseguir los siguientes objetivos:

- el conocimiento de las actitudes y percepciones de las mujeres trabajadoras del sector de la hostelería de la Comunidad Autónoma del País Vasco hacia la formación continua y la detección de los obstáculos principales que influyen en la conformación de dichas actitudes y en la traducción de éstas en conductas y comportamientos.
- aproximación a la situación del empleo y la formación de las mujeres en el sector de la hostelería, desde una perspectiva de género, y teniendo presentes los Planes Institucionales y las Políticas de Igualdad en los ámbitos productivos y reproductivos.

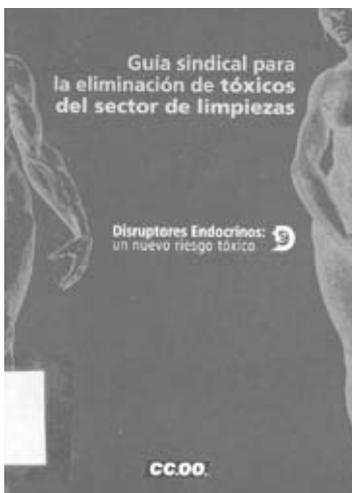
Se realiza un análisis metodológico mediante la hipótesis de trabajo y discursos realizados en grupos de discusión en los que se abordaron distintos aspectos:

- la situación laboral de las mujeres,
- la situación laboral de las mujeres en el sector de la hostelería,
- dualidad de tareas,
- la situación de la formación continua en el sector de la hostelería y la actitud/motivación de las trabajadoras frente a la misma.

Se recogen una serie de conclusiones generales respecto de las hipótesis de trabajo utilizadas como punto de partida, así como recomendaciones a diferentes instituciones, organismos de igualdad, Sindicatos, empresarios, FORCEM, centros formativos:

- el sector de la hostelería es muy heterogéneo, por lo que es necesario tener en cuenta esta característica a la hora de ofrecer formación;
- las mujeres tienen condiciones actitudinales suficientes para un despliegue integral de la formación continua en el sector, siempre que se atienda a sus necesidades y opiniones;
- se acusa la falta de información acerca de los aspectos relacionados con la formación continua; rellenar esta laguna informativa adaptándola a las exigencias de difusión del sector expandirían la cultura formativa;
- falta la actitud positiva hacia la formación continua por parte de los empresarios, que puede ser modificada con más acciones formativas y de sensibilización;
- la precariedad en el empleo supone la dificultad más difícil de superar en el acceso a la formación continua por parte de las mujeres; aunque es algo reiterativo no se quiere desaprovechar la oportunidad de reivindicarlo;
- la doble jornada de las mujeres (empleo/familia) acentúa las dificultades de presencia en la formación continua; esta particularidad debe ser tenida en cuenta por todas las personas implicada en desarrollar los planes formativos.

SALUD LABORAL



GUÍA SINDICAL PARA LA ELIMINACIÓN DE TÓXICOS DEL SECTOR DE LIMPIEZAS : Disruptores endocrinos: Un nuevo riesgo tóxico.

Estefanía Blount, Miquel Crespo y Dolores Romano.

[Madrid] : Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Trabajo :
Confederación Sindical de Comisiones Obreras, D.L. 2003.
59 p. : tab. ; 22 cm

SIG.: CD-08883

Guía confeccionada para orientar a los Delegados y Delegadas de Prevención en la eliminación y/o sustitución de las sustancias tóxicas utilizadas en el sector de limpiezas, defendiendo así la salud de los trabajadores y trabajadoras de medio ambiente.

Uno de los riesgos más importantes en el sector de limpiezas son los riesgos químicos. Muchos de los productos que se utilizan en este sector pueden producir quemaduras, irritaciones o asfixia. Hay otros cuyos efectos no son tan inmediatos pero igualmente peligrosos como los disruptores endocrinos: sustancias químicas capaces de alterar el sistema hormonal y ocasionar graves daños a la salud de las mujeres y hombres expuestos y en sus hijas e hijos.

La Comisión Europea reconoce la urgencia de abordar este problema y la falta de información que sobre el mismo existe. Por ello realiza una ambiciosa campaña de investigación y documentación. Mientras tanto se recomienda la aplicación del Principio de Precaución, que en el ámbito laboral implicaría evitar el uso de una sustancia si existen dudas razonables sobre su peligrosidad. También en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales se establece como primer principio de la acción preventiva evitar los riesgos, antes incluso que las medidas de control.

El presente documento ofrece información sobre la limpieza y los productos de limpieza; los riesgos sobre la salud y medio ambiente; la sustitución de productos de limpieza tóxicos; limpieza y desinfección segura y eficaz; normativa y vías de intervención sindical. Además, de una serie de anexos con tablas sobre: los efectos de sustancias que componen productos de limpieza y productos desinfectantes; la información que deben contener las etiquetas y las

fichas de datos de seguridad; los modelos de solicitud de información y e presentación de propuestas; los criterios de selección de productos de limpieza y desinfección .

Con esta Guía Comisiones Obreras pretende informar sobre algunos riesgos químicos y de forma especial sobre riesgos emergentes, como es el caso de los disruptores endócrinos, centrándose en cómo evitar los riesgos.

LOS DISRUPTORES HORMONALES : Un nuevo riesgo en el trabajo : Informe.

LOS DISRUPTORES HORMONALES:
UN NUEVO RIESGO EN EL TRABAJO
-INFORME -

secretaría confederal de la mujer
secretaría confederal de medio ambiente y salud laboral

CC.OO.

Mayo de 2002

CC.OO., Confederación Sindical, Secretaría de la Mujer.

CC.OO., Confederación Sindical, Secretaría de Medio Ambiente y Salud Laboral.

[Madrid : Secretaría Confederal de la Mujer de CC.OO : Secretaría Confederal de Medio Ambiente y Salud Laboral de CC.OO.], 2002.

6 p. ; 24 cm

SIG.: MU-00044-00009

Informe de la Secretaría Confederal de Medio Ambiente y Salud Laboral y la Secretaría Confederal de la Mujer de Comisiones Obreras, sobre la incidencia de los disruptores endocrinos y el inicio de una campaña de información e intervención sindical para proteger a trabajadoras y trabajadores de este nuevo riesgo químico.

Se trata de sustancias que pueden alterar el sistema hormonal, esto es, funciones vitales del organismo como la reproducción, el desarrollo embrionario, el sistema inmunológico e, incluso, aspectos del comportamiento psicosocial. Afectan de manera más preocupante a los hijos de las mujeres expuestas, por lo que la protección de la maternidad en los puestos de trabajo debe ser una tarea de especial relevancia.

Estamos expuestos a los disruptores endocrinos tanto en los hogares, como en los lugares de trabajo y ocio; a través de los alimentos, aire, agua, vía transferencia trans-placental, etc. Los efectos de esta exposición ya se están haciendo notar a gran escala en la fauna de los países industrializados y se empiezan a conocer los efectos en las poblaciones humanas.

En España más de tres millones de trabajadores pueden estar expuestos a las más de 500 sustancias que pueden alterar el sistema endocrino.



SALUD LABORAL : diferencia de género.

dirección y coordinación de María Antonia Martínez González y Gabriel Moreno Jiménez.

[Madrid] : Confederación Sindical de CC.OO.; Federación de Comunicación y Transporte de CC.OO., D.L. 2001.

144 p. : il. ; 24 cm

SIG.: CD-00859

La salud laboral en España, hasta ahora, ha sido estudiada, tratada y prevenida en relación a las características de los hombres sin tener en cuenta las diferencias constitucionales y biológicas de las mujeres.

Desde la Federación de Comunicación y Transportes de CC.OO. se aborda, por primera vez de un modo tan minucioso, una investigación sobre la salud laboral desde una perspectiva de género centrada, además, en sectores que están sufriendo fuertes transformaciones tecnológicas y en la composición de la mano de obra.

Para asegurar la eficacia de la gestión de prevención de riesgos laborales, es necesario partir de una correcta identificación y evaluación de los mismos teniendo en cuenta el modo específico en que pueden afectar a hombres y mujeres. El primer problema surge cuando la trabajadora ni siquiera es considerada "personal expuesto" al desempeñar tareas accesorias al puesto evaluado (limpieza, administrativas, etc.); en segundo lugar, el no tener en cuenta las variaciones de género incide de múltiples maneras en un menor nivel de prevención de las trabajadoras frente a sus compañeros:

- en el caso de exposición a productos químicos, los valores límites tolerables son establecidos para un tipo de trabajador medio, sin tener en cuenta la especificidad femenina (talla, peso, distribución de grasa corporal, capacidad pulmonar, diferencias de hemoglobina en sangre, y otras) que influyen directamente en los efectos tóxicos. Un problema especialmente dañino en casos de embarazo o lactancia en que mínimas impregnaciones pueden tener consecuencias irreparables;

- en cuanto a los aspectos ergonómico - posturales, la adaptabilidad del puesto suele ser diseñada para un prototipo de trabajador masculino. Esto hace que en un puesto de trabajo como por ejemplo conducción de vehículos, de maquinaria u otros, el diseño del asiento, mandos de accionamiento y sistemas de control puedan ser incorrectos en caso de ser usados por una persona de dimensiones diferentes;

- la misma consideración tiene lugar en relación al uso de herramientas, ropa de trabajo, calzado, guantes o materiales y prendas de protección en general. Un aspecto de especial importancia cuando la inadaptación de una prenda no está exenta de riesgos añadidos (enganches de ropa, resbalones por zapatos amplios, riesgos por aberturas o deslizamiento de guantes, etc.), con consecuencias de accidentalidad diversa.

Una visión realista de la situación actual de la mujer, su salud y condiciones de trabajo, debe tener en cuenta factores biológicos, psicológicos, educativos, condiciones y organización del trabajo, roles que la implican y estereotipos a los que está ligada, para de esa manera poder incidir en la mejora de sus condiciones y en la propia percepción sobre la salud.

Para abordar el tema, además de revisar la bibliografía relacionada con la salud de la mujer, los factores que la determinan y las relaciones sociales de género, se desarrolló un importante estudio de carácter cualitativo a través de grupos de discusión.

El análisis de los mismos se articuló en torno a dos ejes: el primero lo constituye el mayor o menor nivel de participación de las mujeres tanto en la esfera productiva como en la reproductiva. El segundo eje analítico fue el denominado "grado de compatibilidad", que puede definirse como la variable que determina en un sentido amplio el grado de la participación social de la mujer en aquellos ámbitos dotados de significado y reconocimiento.

Del cruce de estos dos ejes de análisis resultan tres "posiciones ideológicas" que se corresponden con tres tipos de discurso en torno a la percepción del concepto de salud que tienen las propias trabajadoras y que han sido denominados como "discurso profesional", "circunstancial" y "polivalente". Estas posiciones no deben ser entendidas, evidentemente, como compartimentos estancos que delimitan sendos estereotipos de mujer, sino como posicionamientos dinámicos y en constante interrelación.

El discurso profesional se caracteriza porque suele estar inmerso en un ambiente altamente competitivo y por corresponderse con las características propias del mundo masculinizado del trabajo. El conflicto de género y la incompatibilidad de funciones son resueltas en esta posición prescindiendo de su participación en la esfera privada, intentando alcanzar las cotas de poder ostentadas hasta ahora por los hombres. No se manifiesta una posición reivindicativa de género, sino que, por el contrario, intentan equipararse a los hombres para demostrar que son como ellos, que pueden desarrollar el trabajo igual que ellos y a la vez, manifestando rechazo a hacer las tareas que tradicionalmente han realizado las mujeres por considerarlas un desprestigio.

En el discurso circunstancial, en contraposición con el anterior, la mujer adopta una preferencia muy clara por la función reproductora frente a la productora. La esfera privada goza de la máxima importancia, siendo su fuente de identidad y bienestar. El trabajo constituye y es entendido como una simple fuente de

ingresos, pero no aporta ninguna realización personal. Y su concepto de salud se circunscribe a las condiciones laborales como factores desencadenantes de un malestar (estrés, doble jornada,...) que se ve agravado por el sentimiento de culpabilidad que le crea la sensación de desatender sus tareas reproductivas, el no cumplir plenamente las expectativas de madre tradicional.

La mujer que detenta el discurso polivalente representa el estereotipo más o menos difundido de "mujer 10", que busca su realización personal a través del trabajo pero sin renunciar a su esfera reproductiva. El mayor grado de satisfacción proviene del ejercicio de su profesionalidad, que le aporta reconocimiento social, pero a la vez arrastra grandes rasgos del rol tradicional del género femenino. Intenta compatibilizar ambas funciones, pero sufre los efectos de una doble jornada asumida y sobredimensionada porque las circunstancias sociales le exigen dedicación en ambas esferas. Manifiestan sufrir estrés, insomnio y cansancio físico, y su concepto de salud se acerca a la globalidad, buscando el equilibrio en todas sus facetas y capacidades: quiere mejorar tanto las condiciones laborales como las sociales; pretende la igualdad tanto en el plano profesional como en el privado, exigiendo de las empresas una adaptación de los puestos a los requerimientos específicos de su género, de su pareja sentimental que comparta las tareas domésticas y, por último, de las instituciones públicas un reconocimiento social de estas tareas y mayor cobertura y atención de las necesidades familiares.



PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD: Diagnóstico y experiencia.

CC.OO. de Navarra, Equipo de Salud Laboral.

[Navarra] : Instituto Navarro de Salud Laboral ; Comisiones Obreras de Navarra, 2001.

41 h. : tab. ; 30 cm

SIG.: MU-01819

Desde la misma concepción de riesgo, el colectivo de mujeres trabajadoras tiene riesgos específicos que están íntimamente ligados al género. Tal y como éstos son estudiados suponen un sesgo en la valoración de los problemas de salud en el trabajo, aunque legislaciones proteccionistas sobre seguridad y la salud han dado un paso adelante promoviendo un cambio de actitudes tanto en la esfera de lo laboral como de lo social.

Entre estos parámetros se sitúa la Directiva Marco 92/85/CEE de 19 de octubre, que regula los derechos de protección social de la maternidad inherente al contrato de trabajo, estableciendo una serie de medidas orientadas directamente a la mejora de la seguridad y la salud de las mujeres embarazadas

o en periodo de lactancia para cualquier actividad que implique un especial riesgo. Marca asimismo la obligación de realizar una evaluación de riesgos que se deberá comunicar a las afectadas e incluye la prohibición de exposición a determinados agentes y condiciones nocivas, restricciones a la realización de trabajos nocturnos previa prescripción médica y encomienda a los Estados, la adopción de medidas de protección contra el despido, salvo en casos excepcionales.

La materialización de la Directiva Marco Europea en la legislación española se ubica en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 26.3 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, en el cual se contempla la obligatoriedad de realizar una evaluación de riesgos que comprenda la determinación de la naturaleza, grado y duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones laborales que puedan influir negativamente en su salud o en la del feto.

Sentadas estas premisas, CC.OO. de Navarra, a través de sus departamentos de Salud Laboral y Mujer y en colaboración con el Instituto Navarro de Salud Laboral, realizó durante el año 2001 una investigación sobre la protección de la maternidad en las empresas de la geografía foral. Con este proyecto se trataba de fomentar y estimular el establecimiento de políticas protectoras de la mujer trabajadora, en la aplicación general de la LPRL y en particular de su artículo 26 mencionado líneas arriba.

Se procedió a la visita de 46 empresas ubicadas en Navarra de más de seis trabajadores y pertenecientes a todos los sectores, empresas en las que directamente trabajan 5.134 personas (un 57% de mujeres y un 43% de hombres). A través de una encuesta a delegados y delegadas de prevención, trabajadores y trabajadoras designados y/o técnicos en la materia, se hizo un diagnóstico, cualitativo y cuantitativo, sobre la situación actual de la mujer trabajadora embarazada o en periodo de lactancia. Asimismo, se llevó a cabo una labor de asesoramiento e información sobre la materia.

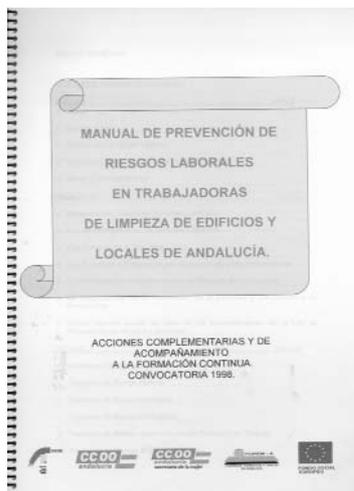
El informe de CC.OO. de Navarra apunta que un 46,3% de las empresas visitadas afirmanban desconocer el artículo 26 de la LPRL. En consecuencia, las actuaciones respecto a la protección de la maternidad que se han detectado son dispares:

- quince de las empresas visitadas (un 36,6% de la muestra), tienen algún tipo de acuerdo en materia de salud laboral;
- en tan sólo dos de ellas se recogía en convenio un articulado específico sobre protección a la maternidad. En otras cinco, dentro del modelo de gestión de la prevención, se contempla la posibilidad de un cambio de puesto de trabajo;
- la posibilidad de un cambio de puesto de trabajo, lo tenían establecido en once empresas de las visitadas (un 26,8% del total), aunque en la mayoría los propios trabajadores reconocían la existencia de puestos, tareas y turnos menos pesados, peligrosos o molestos, puestos que acaban

siendo ocupados por las trabajadoras embarazadas. Pero únicamente en siete de las empresas se contemplaba el cambio de puesto de trabajo por razones preventivas de acuerdo con lo establecido en el artículo 26 de la LPRL;

- finalmente, señalar que en cuatro de las empresas visitadas habían realizado un informe particular sobre protección a la maternidad, en una de ellas a requerimiento de los trabajadores.

El Equipo de Salud Laboral de CC.OO. de Navarra explicó en qué consiste la LPRL, la temporalidad de la situación y desarrolló una labor de concienciación en las plantillas a favor de acciones correctoras en los mismos puestos de trabajo de cada uno de los trabajadores. Se realizaron asambleas informativas sobre salud laboral y protección de la maternidad. Una labor de información, formación y asesoramiento que ha sido fundamental de cara al cambio de actitudes que se ha producido en las empresas.



MANUAL DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN TRABAJADORAS DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE ANDALUCÍA: Acciones Complementarias y de Acompañamiento a la Formación Continua. Convocatoria 1998.

[Sevilla] : CC.OO., COAN, Secretaría de la Mujer : FOREM-A, Fundación Formación y Empleo de Andalucía, 1999].

FORCEM (Fundación para la Formación Continua); FONDO SOCIAL EUROPEO.

SIG.:MU-01616

El objetivo que se planteó a la hora de realizar este trabajo fue realizar un material didáctico para informar, orientar y prevenir a las mujeres trabajadoras de la limpieza sobre los riesgos laborales a los que se ven expuestas.

Los objetivos específicos del estudio son los siguientes:

- trabajar los conceptos de salud y salud laboral desde una perspectiva global y desde una visión de la mujer trabajadora;
- dar a conocer la Ley de Prevención de Riesgos Laborales;
- facilitar la toma de conciencia de que la prevención de riesgos es una obligación de las empresas;
- dar a conocer y utilizar los mecanismos de participación en la

empresa para mejorar la seguridad en el trabajo. El papel del delegado/a de prevención;

- conocer el concepto de riesgo y factores de riesgo, además de las medidas de prevención básicas en el sector de limpieza;

- facilitar unos conocimientos básicos en Primeros Auxilios;

- conocer los riesgos más comunes relacionados con el trabajo y los productos químicos;

- entender la evaluación de riesgos como una estrategia para mejorar la salud.

Este material está estructurado en tres volúmenes :

- Investigación: recoge el proceso de recopilación de información previa a la elaboración del material. Se describe el proceso de búsqueda bibliográfica y de documentación, además de las entrevistas realizadas a expertos y expertas en la materia y los cuestionarios realizados a una muestra de 272 mujeres profesionales de la limpieza de edificios y locales de Andalucía.

- Manual de prevención: a partir de los resultados de la investigación se elaboró el *Manual de Prevención de riesgos laborales en trabajadoras de limpieza de edificios y locales de Andalucía*, que se divide en 6 módulos:

- módulo 1: *Nosotras, nuestro trabajo y nuestra salud*: trata sobre el concepto de salud, salud laboral y la salud laboral de las mujeres, así como las temáticas de las condiciones de trabajo de la limpiadora y la relación que existe entre la salud y la protección del medio-ambiente;

- módulo 2: *Más vales prevenir...* : introduce la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y trata los derechos y deberes de los trabajadores/as;

- módulo 3: *Por un trabajo seguro* : define los factores de riesgo físicos, químicos, biológicos, medioambientales y psicosociales de las trabajadoras de la limpieza;

- módulo 4: *Vamos a participar todas* : define los pasos para participar en la empresa en materia de salud laboral;

- módulo 5: *Tu trabajo con los productos químicos* : se definen la distinción de los productos químicos a partir de las etiquetas. Se trata de prevenir y eliminar los riesgos derivados del uso indebido de éstos;

- módulo 6 : *La evaluación de riesgos, una forma de participar en nuestra en nuestra empresa* : define la evaluación de riesgos laborales y los pasos para hacerla eficazmente.

- Cuaderno de ejercicios : en este volumen se proponen una serie de ejercicios para cada módulo del manual de manera que las trabajadoras puedan reflexionar y profundizar sobre los contenidos descritos. Se proponen actividades individuales y grupales.



MUJER, SALUD Y TRABAJO (1989. Madrid).

Margarita Barañano, compiladora.

Madrid : Trotta, D.L. 1990.

235 p. : il., tab., gráf. ; 23 cm

CCOO. Confederación Sindical. Secretaría de la Mujer; FUNDACION 1º DE MAYO (Madrid).

SIG.: CD-00859

Estudio dedicado monográficamente a la salud de las mujeres trabajadoras, que se enmarca en la realización de una *Jornadas confederales sobre Mujer, Trabajo y Salud*, organizadas por la Secretaría de la Mujer en octubre de 1989 en Madrid.

Esta Jornadas sirvieron para profundizar en aspectos relacionados directamente con las condiciones de trabajo y salud de las mujeres, propiciando una reflexión en profundidad sobre el tema que permitiera aumentar el conocimiento sobre el estado de la cuestión en nuestro país, así como recopilar la percepción y experiencia sindical al respecto.

El libro recoge tres gran apartados: el primero se centra en el concepto de salud analizado desde un plano sociológico; el segundo bloque se refiere a las condiciones de trabajo y salud laboral en los diferentes sectores productivos ocupados mayoritariamente por mujeres, con especial referencia a los riesgos posibles para la función reproductora; y una tercera parte sobre la percepción sindical de los factores de riesgo y las alternativas sindicales elaboradas en los distintos sectores.

En el apartado referido a la percepción sindical de los factores de riesgo se presentaron diversos estudios que recogen la situación y condiciones de trabajo de las mujeres en distintos sectores:

- un acercamiento a las condiciones de salud y trabajo de las trabajado-

res/as del Sector de la Confección (Susana Brunel);

- la problemática de la salud laboral en los sectores de Textil - Piel (Secretaría de la Mujer de la Federación Texti l- Piel);

- la salud de las mujeres que trabajan en hospitales (Sindicato de Sanidad de la USMR);

- la problemática de salud laboral de las camareras de pisos (Secretaría de la Mujer de la Federación estatal de Hostelería);

- la salud laboral de las mujeres en el Sector Ferroviario (Rosa María Escolano);

- mujer y salud en el Sector del Comercio (Secretaría de la Mujer de Les Illes Balears);

- el Sector del Calzado en Elda (Secretaría de la Mujer de la Unión Local de Valls Vinalopo, Alicante);

- la salud laboral en el Sector de la Madera (Secretaría de la Mujer de la Unión Comarcal de Yecla, Murcia).

CAMBIOS EN LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO



ESPECIAL JORNADAS SECRETARÍA DE LA MUJER. La organización del trabajo y la distribución del tiempo de trabajo.

[realizado por] Dolores Liceras.

Madrid: Secretaría de la Mujer Federación Minerometalúrgica de CCOO, 1995.

49 p. ; 30 cm

SIG.: MU-00369

Los estudios realizados sobre organización del trabajo han tomado mayoritariamente como objeto de los mismos a las empresas industriales de sectores con escasa presencia de mujeres, y a profesiones y áreas de trabajo dominadas por el trabajador tradicional masculino. La generalización en un buen número de empresas de distintos sectores de actividad de alguna de las diversas formas de participación directa, hace que tenga interés abordar el conocimiento de sus repercusiones, teniendo en cuenta que no existe un modelo único de trabajador, sino una diversidad de situaciones en relación, no sólo con las características personales de quienes trabajan en las empresas, el sexo, la edad, el nivel de cualificación, sino con las características del empleo, el tipo de contrato, así como por las diferentes relaciones que establecen las personas entre actividad laboral y no laboral.

Con motivo de la realización por parte de la Secretaría de la Mujer de la Federación Minerometalúrgica de CCOO de unas *Jornadas sobre La organización del trabajo y la distribución del tiempo de trabajo*, en enero de 1995, se decidió el estudio de algunas de las formas de *participación directa* desarrolladas en las empresas donde trabajaban las participantes en las Jornadas, así como la percepción que las trabajadoras tenían sobre experiencias de trabajo en grupo.

Para ello se realizó un grupo de discusión con trabajadoras de la empresa Alcatel Standard Eléctrica, en el centro productivo de Toledo, en torno al funcionamiento de los llamados Grupos de Desarrollo (GD), cuya implantación en 1985, coincidente con un fuerte proceso de reestructuración y cambio tecnológico en la empresa, se decide de forma unilateral por parte de la dirección.

Un GD es un equipo formado por varias personas, entre seis y diez, que

trabajan en una misma área, y que se reúnen periódicamente y utilizan unas metodologías para analizar y resolver problemas de su trabajo, mejorar los procesos que realizan y elaborar propuestas de mejora que presentan a la dirección. Se trata por tanto, de una participación de consulta, el grupo no tiene capacidad de decisión en la ejecución de las acciones, sólo propone. Su existencia no modifica la organización formal del trabajo en la empresa.

El desarrollo de este entramado de nuevas formas organizativas y de gestión del personal se legitiman por la necesidad empresarial de incrementar la competitividad, en un mercado cada vez más globalizado, para mantener la supervivencia de la empresa.

El discurso empresarial, dirigido a conseguir la implicación de trabajadoras y trabajadores en los objetivos y resultados de la empresa, porque de ello depende el mantenimiento de los puestos de trabajo, ha calado, al menos en una parte de la plantilla. Las prácticas de participación directa incluyen la formación de la plantilla en un conjunto de prácticas y objetivos que conforman una determinada *cultura de empresa* sobre la que se pretende obtener consenso. La empresa se configura así como elemento central de la identidad de quienes trabajan, en tanto que sus intereses *coinciden* con los intereses económicos de aquella.

Sin embargo, estas formas de participación son ambivalentes y crean contradicciones que también son percibidas por el conjunto de la plantilla. Así, las relaciones que se establecen en el seno de los GD, más flexibles y participativas, menos jerarquizadas, en definitiva más igualitarias, pueden chocar con el sistema de relaciones que rige para el resto de la organización.

Desde una perspectiva de género, el análisis del grupo de discusión, formado exclusivamente por mujeres, ayuda a romper algunos de los estereotipos que todavía se mantienen en los lugares de trabajo respecto a los diferentes comportamientos de hombres y mujeres.

La incorporación de las mujeres en los distintos GD pone de manifiesto que no existen diferencias con los trabajadores masculinos en cuanto a su nivel de participación en las nuevas experiencias de trabajo y a cómo se involucran en los mismos.

Se ha dicho que las mujeres son más reacias a participar en los procesos de cambio dentro de la empresa, pero esto sólo es así si la nueva situación trastoca la jornada laboral establecida y crea dificultades en la articulación entre la actividad en la empresa y las responsabilidades familiares contraídas. Si no existe este condicionante, como es el caso de los GD, su comportamiento no es diferente al de sus compañeros de trabajo.

Esta misma constatación es válida en relación con su interés por la

formación. Están abiertas a recibirla y han valorado muy positivamente la que se les dio para su incorporación a los GD. De hecho, la formación debería de ser un elemento clave para que las mujeres estén presentes en la nuevas formas de organización del trabajo que se desarrollan en la empresa, de manera que no queden excluidas de los procesos de cambio, bien porque ocupan los puestos de menor cualificación, bien por considerarlas poco disponibles para afrontar nuevas experiencias en el trabajo.

Otro aspecto importante en la escala de valores de las mujeres es el de la comunicación. El GD les permite desarrollar capacidades de comunicación y de relaciones interpersonales y modificar comportamientos autoritarios y jerárquicos. En este contexto más igualitario, las mujeres se sienten más libres para aportar sus opiniones como un miembro más del grupo.

El último aspecto relevante que se desprende del análisis del grupo de discusión es el desencuentro que parece existir entre la representación sindical y las trabajadoras y trabajadores en torno a los GD.

Si la representación sindical se autoexcluye de los nuevos procesos de organización laboral, como parece haber sucedido en éste caso, cuando además la participación de quienes trabajan cumple los objetivos establecidos por la empresa, ésta invade fácilmente el ámbito de la actuación sindical y consigue comunicar sus mensajes, mientras que el Comité de Empresa pierde su capacidad de influencia, de transmitir opinión y de representación e intermediación de los intereses de la plantilla, no sólo ante la dirección, sino también ante las trabajadoras y trabajadores.



RECONVERSIONES INDUSTRIALES Y EXPEDIENTES DE CRISIS.

Su impacto sobre el trabajo de las mujeres : el caso de Telettra España.

Dolores Licerías Ruiz.

Madrid : Secretaría de la Mujer de la Federación del Metal de CCOO, 1992.

35 h. : il., tab. ; 30 cm

CCOO. Federación del Metal. Secretaría de la Mujer; TELETTRA (Madrid)

SIG.: GT-00207; GT-00277

La empresa Telettra, dedicada al desarrollo y fabricación de equipos de Telecomunicaciones, instala en 1972 en Torrejón su centro de trabajo de mayor envergadura. Las líneas de producción estaban integradas por personal obrero

femenino joven y sin experiencia laboral anterior, que tras recibir un curso de adiestramiento se incorpora a la producción. En 1973 comienza a funcionar, en este mismo centro, el Laboratorio de I+D integrado por personal cualificado, titulados superiores y medios, mayoritariamente masculino, también joven y generalmente sin experiencia laboral previa. Las mujeres venían representando el 30% de la plantilla total de la empresa.

En marzo de 1992 se aprobó el expediente de regulación de contratos en la empresa, produciéndose una situación de reestructuración con consecuencias particularmente significativas para las mujeres, ya que son fundamentalmente ellas, el 24% del total de mujeres de plantilla frente al 8% de los hombres, las que abandonan el empleo mantenido durante casi 20 años y se acogen al sistema de bajas incentivadas instituido por Telettra.

Entender por qué son las mujeres en mayor medida que los hombres las que abandonan el empleo, cuáles son las razones que les han hecho tomar esta decisión, si su salida del mercado laboral es coyuntural o definitiva, cuáles son sus expectativas para el futuro, cómo han vivido la toma de esta decisión y qué sentimientos han entrado en juego (angustia, liberación,...), o cómo ha estado condicionada, tanto por elementos externos (presiones de Telettra) como en el interior del entorno familiar, era el objetivo del estudio centrado en el colectivo que integró el expediente de rescisión de contratos.

El estudio realizado presenta dos niveles de análisis:

- el primero responde a la pregunta de quiénes son los que se van de la empresa como consecuencia del expediente de rescisión de contratos, y recoge datos estadísticos desglosados por centros de trabajo con las variables sexo, edad, antigüedad en la empresa, categoría profesional y salario de los trabajadores;
- el segundo nivel responde al interés de conocer por qué se van las mujeres. La técnica de investigación empleada para responder a este objetivo fue la del grupo de discusión.

Es necesario hacer constar como novedoso que, en este caso, el equipo investigador formaba parte, a su vez, de la realidad investigada, ya que estaba conformado por trabajadoras de Telettra, lo que les permitía un mayor conocimiento de las historias vitales del grupo de mujeres objeto del estudio, de su relación con el trabajo realizado en la empresa, así como de la historia misma de ésta. Como contrapartida, debía tener en cuenta el carácter distorsionador que pudiera producirse al ser juez y parte en la investigación.

El grupo de discusión fue dirigido por una persona ajena a la empresa con el objeto de no invalidar esta técnica y que no quedara desvirtuado el rol del moderador.

El estudio, difundido por la Secretaría de la Mujer de la Federación Minerometalúrgica de CC.OO., corresponde a un caso concreto, el de una empresa que poseía determinadas características por la posición que ocupaba en el mercado de trabajo, con una plantilla de trabajadores que responden a un determinado perfil. El estudio, por tanto, es parcial y por sí sólo no puede llevarnos a conclusiones generales.

El trabajo debe verse como una aportación a estudios teóricos más globales que desde diferentes enfoques dan cuenta de la posición de las mujeres ante su inclusión y exclusión del mercado de trabajo: de la irregularidad de su permanencia, de la propensión al empleo según el nivel de cualificación, de la optimización en las opciones entre trabajo doméstico y extradoméstico, de las expectativas generadas por la tendencia económica global.

Situaciones como la producida en Telettra vienen a confirmar la necesidad de establecer en las empresas programas de acción positiva, planes de igualdad de oportunidades y formación que ayuden a salir a las mujeres de las categorías más bajas, a tener expectativas de promoción laboral, para que su permanencia en el mercado de trabajo no sea coyuntural ni discontinua.

CONDICIONES DE TRABAJO



LAS MUJERES EN EL SECTOR DE LA MADERA.

CC.OO., FECOMA.

[S.I.] : FECOMA-CC.OO. , 2002.

12 p. ; 30 cm

SIG.: CD-09157

Descripción de la situación de la mujer en el sector de la madera, utilizando como fuentes los datos estadísticos de la EPA del 2º trimestre de 2002; los datos extraídos del estudio "Una aproximación a la situación de la mujer trabajadora en la industria de la madera en la Comunidad Autónoma de Andalucía", realizado en 1997 por la Secretaría de la Mujer de la Federación de Construcción de CC.OO.-Andalucía; los datos estadísticos y transcripciones de las entrevistas del estudio "Análisis de la situación de las mujeres en el sector del mueble", realizado por la Federación Española de Organizaciones Empresariales de la Industria del Mueble (FEOEIM) en 1999.

En el sector trabajan unas 43.000 mujeres: el 61% en la fabricación de muebles. La contratación temporal es mayor entre las mujeres que entre los hombres. Aproximadamente el 80% de las mujeres trabajan en la fabricación, siendo ayudantes o peones de por vida. El índice de precariedad es más elevado que el de los hombres. Se evidencia una exclusión de las mujeres del manejo de las máquinas peligrosas.

Se señala la dureza y toxicidad de algunas de las actividades realizadas por las mujeres como son el lijado y el lacado-barnizado.

Raramente se permite a las mujeres acceder a funciones directivas o a puestos de responsabilidad, ni siquiera en aquellas actividades en que predomina la mano de obra femenina.



ZAPATOS DE CRISTAL.

La mujer como protagonista en la industria valenciana del calzado.

Begoña San Miguel del Hoyo... [et al.].

Valencia : CC.OO., Confederación Sindical del País Valenciano, 2000.

271 p. : il. , tab. ; 24 cm

SIG.: MU-01103

El deseo de investigar y de intervenir en la situación laboral de la mujer en la economía sumergida, era una de las aspiraciones más antiguas de la Secretaría de la Dona de CC.OO. del País Valenciano. Por ello, pese a los problemas financieros, decidieron abordar el presente estudio con fondos propios, si bien se consiguió un convenio con la Dirección General de la Mujer en dos años consecutivos, que permitió abordar el trabajo de campo.

El proyecto fue desarrollado por un equipo multidisciplinar de personas expertas en diferentes materias y procedentes de distintas universidades que han abordado el estudio desde su óptica y experiencia profesional, de ahí que la publicación que recoge el informe final, ofrezca una visión amplia de la investigación encarándola por áreas temáticas, con un eje central sobre el que giraban los objetivos del estudio: la perspectiva de género.

Cuando, como en este caso, la investigación social encara un proyecto a propuesta de una organización sindical, asume necesariamente un compromiso: que sus objetivos de conocimiento han de dirigirse a desvelar aquellas áreas del trabajo asalariado donde las condiciones de trabajo y explotación son más duras, o las necesidades de organización y participación más perentorias. Y asume, al mismo tiempo un reto: que los resultados de la investigación deben ofrecer criterios para la acción sindical y elementos para dirimir entre distintas opciones.

Los objetivos de la investigación se articularon, por tanto, en torno a dos objetivos genéricos: diagnosticar las condiciones bajo las que se desenvuelve el trabajo de las mujeres del calzado, y perfilar, a partir de distintos elementos, un modelo de acción sindical para las mujeres en el sector.

Los objetivos específicos giraron alrededor de los siguientes ejes:

- descripción del colectivo y del trabajo que realizan, diferenciando entre los distintos colectivos (trabajadoras con una situación normalizada en fábrica; realizando trabajo sumergido en fábrica, en talleres clandestinos o en el propio domicilio), y atendiendo a:

- las características socio-demográficas y familiares,
 - las condiciones de trabajo,
 - la especialización y tipo de tareas realizadas
 - la cualificación y formación;
- análisis de la presencia de las mujeres en la economía sumergida, desde la perspectiva de la demanda de trabajo femenino. Se pretendía verificar si las mujeres han sido consideradas una fuerza de trabajo secundaria en la economía formal, siendo desproporcionadamente expulsadas de las fábricas del sector formal y trasvasadas a la economía sumergida, y si esta situación se ha institucionalizado, manteniéndose, incluso, en etapas de expansión;
- desde el punto de vista de la oferta, se pretendía analizar los cambios que se han producido en la relación de las mujeres a lo largo de su vida laboral; las particulares relaciones que se establecen entre las responsabilidades socialmente adscritas a las mujeres en las tareas de reproducción y la incidencia en el trabajo productivo; la consideración que las mujeres tienen de su propio trabajo remunerado...

La investigación integró dos líneas de estudio: cualitativo y cuantitativo. Las herramientas de recogida de información utilizadas fueron: entrevistas en profundidad a mujeres trabajadoras y sindicalista del sector, para la parte cualitativa; y el cuestionario personal a mujeres trabajadoras en el sector, para la cuantitativa.

Si la encuesta informa, con el rigor preciso de los números, sobre la degradación de las condiciones de trabajo y las contradictorias manifestaciones de las opiniones estereotipadas, las entrevistas abiertas descubren la esforzada forma de vida de estas mujeres y, sobre todo, las sutilezas de unas opiniones necesariamente fragmentadas que se esfuerzan por interpretar unitariamente la propia realidad como si de la realidad se tratara.

Cuando las entrevistas indagan sobre la doble jornada y las limitaciones de las mujeres para romper con su doble presencia soportando la carga de dos actividades, la conformidad se impone como respuesta. Es cierto, en los hechos, que sus maridos no colaboran en el trabajo doméstico, es cierto que estas mujeres no tienen reconocimiento del esfuerzo que realizan en el hogar ni de sus largas jornadas laborales como aparadoras, pero la cuestión no se planea en términos de justicia abstracta, sino de abnegada responsabilidad frente a lo propio: al marido, a los hijos, al mantenimiento de la familia. Frente a tanto esfuerzo, la única recompensa es la sabiduría de la importancia de su tarea. Protegidas del insidioso cálculo de las dobles jornadas, en muchos casos de las jornadas interminables que los *budget time* denuncian, las mujeres se saben, sencillamente, imprescindibles. En la administración sentimental, el cálculo sigue su propia lógica, y esta lógica no espera el reconocimiento ni el pago.



SITUACIÓN DE LAS MUJERES DEL SERVICIO DOMÉSTICO EN MÁLAGA.

CC.OO., Unión Provincial de Málaga, Secretaría de la Mujer.

[Málaga] : Secretaría de la Mujer CC.OO. Málaga : Secretaría de Migraciones CC.OO. Málaga, [2000].

69 p. ; 30 cm

MÁLAGA, Ayuntamiento, Delegación de la Mujer.

SIG.: MU-01614

El estudio, realizado por las Secretarías de la Mujer y de Migraciones de CC.OO. de Málaga dentro del marco del *Programa Málaga Mujer 96-98* del Ayuntamiento de esta ciudad, pretende profundizar en el conocimiento de uno de los sectores de actividad más olvidados y fuertemente feminizados.

La evolución social ha impulsado una serie de cambios en el ámbito familiar (disminución del número de hijos/as por familia; mecanización del trabajo doméstico con la introducción de los electrodomésticos; trabajos que antes se desarrollaban dentro del hogar ahora se realizan fuera; etc.) y en la mentalidad de las propias mujeres (cada vez son más las que se incorporan a la actividad productiva remunerada) que son el origen de los cambios más importantes ocurridos en los últimos años, tanto cuantitativos como cualitativos, en el sector de actividad que nos ocupa: las trabajadoras (en su inmensa mayoría son mujeres), pasan de realizar un trabajo comúnmente interno a realizarlo en régimen externo, por horas en una o varias casas.

Se observa también un cambio en las propias mujeres que se dedican a este trabajo, de mujeres jóvenes y sin prácticamente responsabilidades familiares, se pasa a mujeres más mayores, en muchas ocasiones con responsabilidades familiares en solitario o compartidas, sin otros ingresos en la unidad familiar que los suyos propios; mujeres que abandonaron el trabajo cuando contrajeron matrimonio, y que una vez que tienen los hijos/as mayores deciden volver a trabajar, pero que, la poca cualificación profesional, el bajo nivel de estudios y la edad, les *imposibilitan* prácticamente el poder hacerlo en otro sector de actividad; o mujeres con un nivel de estudios mayor, pero a las que la situación del mercado de trabajo no les brinda otras oportunidades laborales.

Al mismo tiempo, es cada vez mayor el colectivo de mujeres inmigrantes que se emplea en el servicio doméstico, la mayoría de ellas trabajando como internas, en unas condiciones si cabe más precarias que las de las españolas, presentando unas características muy particulares que las diferencian del resto de las trabajadoras.

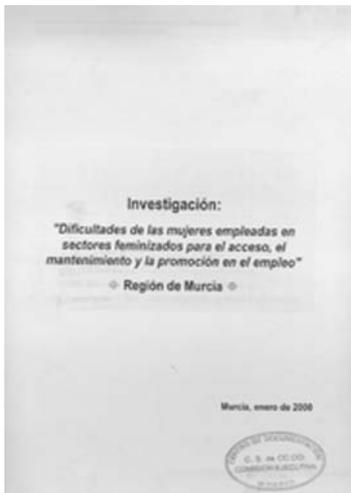
El trabajo se dividió en dos bloques: por una parte, y para centrar el marco teórico de la investigación, se realizó un análisis del entorno histórico en el que se ha desarrollado y se desarrolla el servicio doméstico, incluyendo la normativa que lo regula. Mientras que el segundo bloque se centró en los resultados de las técnicas de investigación de campo específicamente aplicadas en la investigación: una encuesta realizada a un total de 153 trabajadoras del sector y una serie de entrevistas en profundidad con mujeres representativas de las distintas nacionalidades y minorías sociales que se encuentran trabajando en el servicio doméstico.

De las conclusiones obtenidas podemos destacar las siguientes:

- el servicio doméstico es un subsector totalmente feminizado y la valoración social de este trabajo es muy baja, posiblemente porque ha sido un trabajo que históricamente ha desarrollado la mujer y se ha venido considerando como una prolongación del rol social que se le ha asignado;
- este colectivo se rige por una relación laboral de carácter especial que resulta discriminatoria si se compara con la relación laboral que el Estatuto de los Trabajadores contempla para el conjunto de trabajadores del país. Además, y como consecuencia de las condiciones de "marginalidad" y aislamiento en que realizan su trabajo, el nivel de conocimiento de sus derechos como trabajadoras es mínimo, pero ni aún cuando se conocen son exigidos, apreciándose un alto grado de incumplimiento de los derechos que las amparan;
- la mayoría de las mujeres que trabajan en este subsector permanecen en la economía sumergida, ya que no están inscritas como cotizantes en las estadísticas de la seguridad social, por lo que resulta imposible conocer el número exacto de personas que desarrollan esta actividad;
- en cuanto a las características demográficas, la mayoría de las trabajadoras tienen edad media, están casadas o viviendo en pareja, tienen un nivel de estudios en términos generales bajo (hay un grupo de mujeres con un nivel formativo medio o superior pero que, a diferencia de lo que ocurre con el resto, se plantean este trabajo como algo pasajero), y siguen soportando mayoritariamente la doble jornada;
- se ha pasado de *socilitar* a mujeres jóvenes y en régimen de internas a ser contratadas únicamente para la realización de una parte de las tareas que se realizan en el hogar;
- la situación del colectivo de inmigrantes trabajadoras en el servicio doméstico es distinta a la de las españolas: trabajan mayoritariamente en régimen de internas y perciben un salario menor, por

lo que casi la totalidad de su tiempo la dedican al trabajo, lo que se traduce en una menor libertad y mayores dificultades para lograr la integración. Desde el punto de vista de los/as empleadores/as, las inmigrantes les resultan más económicas y las tienen más disponibles, el hecho de que estén sujetas a la renovación de su documentación posibilita que el nivel de abusos sea mayor;

- existe un colectivo de minorías étnicas (gitanas) que se está incorporando al trabajo doméstico, aunque esta incorporación se está viendo perjudicada por los prejuicios tanto de los/as empleadores/as como de las culturas de las propias minorías.



DIFICULTADES DE LAS MUJERES EMPLEADAS EN SECTORES FEMINIZADOS PARA EL ACCESO, EL MANTENIMIENTO Y LA PROMOCIÓN EN EL EMPLEO.

equipo investigador Esther López Chueca, Ascensión Tudela Costa, Juan Carlos Andreo Tudela.

Murcia : Secretaría Sectorial de la Región de Murcia : Secretaría de la Mujer de Comisiones Obreras, 2000.

SIG.: ARCHIVO WORD

El convenio firmado entre la Consejería de Presidencia de la Comunidad Autónoma de Murcia y la Unión Sindical de Comisiones Obreras supuso el marco idóneo para el desarrollo de actuaciones, como la investigación que aquí se presenta, encaminadas a conseguir una mayor igualdad entre mujeres y hombres en el terreno laboral, partiendo del conocimiento exhaustivo de la realidad y la implementación de políticas sociales que posibiliten la equiparación de la situación de ambos sexos.

A partir de la constatación de que la incorporación de la mujer al mundo del trabajo productivo se ha producido de forma desigual, no solo entre territorios sino también en relación a los sectores y ocupaciones, el estudio se centró en el análisis del acceso al empleo remunerado, el mantenimiento del puesto de trabajo, la promoción y el ascenso en los sectores más feminizados de la comunidad murciana (recolección y manipulado de productos agrícolas, conserva vegetal y sanidad pública).

El proyecto, llevado a cabo por una consultora privada, utilizó una metodología básicamente cuantitativa con la realización de una encuesta a trabajadoras y trabajadores de estos sectores, si bien contó también con la participación de delegados y delegadas sindicales como enlaces entre investigadores e investigados y evaluadores finales de los resultados.

De las conclusiones del estudio extraemos como más significativas las siguientes:

- el desempleo, y dentro de él el de larga duración, incide de manera más señalada en el colectivo femenino que en el masculino. Los hombres pueden pasar de un empleo a otro con mayor continuidad, sin suceder se fases prolongadas de paro;
- se constata la persistencia de importantes diferencias entre hombres y mujeres en el grado de ocupación de puestos de responsabilidad y condiciones salariales;
- las interrupciones en la vida laboral repercuten habitualmente de forma negativa en el desarrollo de la carrera profesional, sobre todo, habida cuenta de los rápidos cambios del mercado de trabajo, que provocan con tanta facilidad un desfase importante a falta de un continuo reciclaje y actualización profesional. Si las interrupciones son prolongadas, la reinserción laboral presenta mayores dificultades, y este hecho afecta más a las mujeres, dado que un importante porcentaje (40%) han optado por una ruptura con la vida laboral en algún momento de su vida para atender al cuidado de la familia, los hijos y el hogar;
- los cambios de trabajo en las mujeres inciden en mayor medida en el núcleo familiar (otra reestructuración de los tiempos y los espacios), por lo que en muchas ocasiones prefieren mantenerse en el puesto aunque éste no les proporcione una alta satisfacción;
- el 39% de las mujeres explicitan razones externas a ellas mismas como determinante primero de la falta de promoción: "no me lo han propuesto", "no me han asignado"... y el 20% como decisión propia: "no me gusta", "no estoy interesada"... En el caso de los hombres la percepción se invierte, teniendo que ver sobre todos con una decisión propia (58%) y después con decisiones externas (28%);
- esta diferencia de percepción en la mujer condiciona también su actitud ante la realidad que percibe: "yo no valgo para eso", "ya soy mayor", ... poniendo de manifiesto lo sutil del proceso de interiorización del acervo cultural que asume la valía personal de la mujer como inferior a la del hombre, lo que conlleva actitudes de desvalorización y posturas pasivas, no orientadas al desarrollo de cualidades independientes del género y susceptibles de aprendizaje y mejora personal;
- finalmente, se observa un deseo de volver al hogar en un grupo significativo de trabajadoras, que desean recuperar la posibilidad de optar por el trabajo doméstico y el cuidado del hogar y la familia, renunciando al trabajo productivo.



EL SEXISME A LA UNIVERSITAT.

Estudi comparatiu del personal assalariat de les universitats públiques catalanes.

Alexis Borràs... [et al.]; María Jesús Izquierdo (dir.).
Barcelona : Universitat Autònoma de Barcelona, 1999.

UNIVERSIDAD AUTONOMA DE BARCELONA (ed.);
CCOO. Federación de Enseñanza. Federación de Cataluña;
UNIVERSIDAD DE BARCELONA; UNIVERSIDAD DE
GIRONA; UNIVERSIDAD DE LLEIDA; UNIVERSIDAD
POLITECNICA DE CATALUÑA; UNIVERSIDAD POMPEU
FABRA; UNIVERSIDAD ROVIRA E VIRGILI.

SIG.: MU-00197

La iniciativa del proyecto partió de la Sección Sindical de CC.OO. de la Universidad Autónoma de Barcelona, durante el curso académico 1995-96, en que tomaron consciencia de la necesidad de disponer de datos sobre la situación del profesorado. El problema para su realización era la falta de recursos para ello.

Esta dificultad se vio resuelta en buena medida gracias a la implicación en el proyecto del profesorado de Sociología de la propia Universidad, que asumió la dirección del mismo y logró la participación de un grupo de estudiantes para quienes la investigación supuso una práctica profesional importante. La falta de recursos materiales fue compensada, pues, por el esfuerzo de un número elevado de personas, además del propio equipo investigador: trabajadoras y trabajadores de la Universidad, miembros de la Secretaría de la Mujer de la Federación de Enseñanza de CC.OO. y otros compañeros del sindicato.

El objetivo del estudio era presentar de manera comparativa los datos de las plantillas del personal docente e investigador (PDI), por un lado, y del de administración y servicios (PAS), por otro, mostrando la situación de las mujeres en relación a la de los hombres, con el fin de detectar la eventual existencia de indicios de discriminación sexual y desigualdad laboral.

Se pretendía, por tanto, captar el grado de sexismo existente en las universidades presenciales públicas catalanas. Ahora bien, el sexismo, la constatación de una situación diferente de los hombres y de las mujeres asalariadas en relación al nivel de retribución, las categorías profesionales y las posibilidades de promoción, es un fenómeno extraordinariamente complejo. Se trata de un conjunto de factores que aparecen asociados, de manera que no se pueden diferenciar los efectos de cada uno de ellos.

Otro aspecto de relevancia en el que se centró la investigación es la

actitud de los trabajadores en relación a su trabajo, dado que la participación en actividades laborales, además de su carácter instrumental, implica una forma de expresión personal y un compromiso en la construcción del modo de vida. Por tanto, se entiende que ha de ser objeto de atención no sólo las condiciones de trabajo y las retribuciones, sino también el producto de nuestro trabajo.



MUJER Y TRABAJO.

Las empresas de manipulado de frutas y hortalizas en la Comunidad Valenciana.

Carlos L. Alfonso Mellado... [et al.].

[Valencia]: Confederación Sindical CCOO-PV, 1997.

139 p. : il. ; 24 cm

CCOO. Confederación Sindical del País Valenciano. Secretaría de la Mujer; VALENCIA. Generalitat. Dirección General de la Mujer.

SIG.: MU-01465

El sector agroalimentario se caracteriza por su alto grado de feminización y porque en él perduran ciertas actividades y sistemas de trabajo tradicionales, a pesar de la renovación tecnológica. Especialmente en el ámbito rural, donde escasean otras ofertas de empleo, muchas mujeres sufren una limitación laboral y una dependencia de las empresas de manipulado caracterizadas por la temporalidad y las formas contractuales precarias y atípicas.

El estudio, realizado por un grupo de expertas y expertos bajo la coordinación de la Secretaría de la Dona de CC.OO - PV y financiado por la Dirección General de la Mujer de la comunidad valenciana, tenía como objetivo el hacer aflorar la problemática de las trabajadoras de manipulado de frutas y hortalizas, mediante un análisis desde la perspectiva de género.

La escasez de fuentes secundarias y la inexactitud de las existentes dio lugar a que el trabajo de campo se constituyera en la fuente básica para la recogida de datos. Como fórmula de trabajo se efectuó una amplia encuesta que constituyó la base del análisis cuantitativo, combinado con la información cualitativa, recogida en entrevistas personales a las trabajadoras. El fin era profundizar en el plano laboral y en las relaciones con el medio social, económico y geográfico, para lo cual se constituyó un grupo interdisciplinar como equipo investigador.

El informe final consta de dos partes: en la primera se explica el contexto geográfico, económico y laboral del sector, y en la segunda se desarrollan los resultados y conclusiones del trabajo, finalizando con una serie de propuestas de actuación.

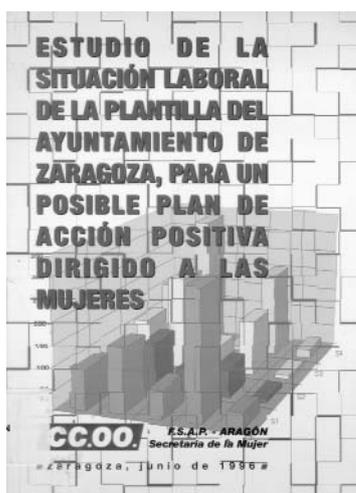
En relación al marco geográfico, se abordan aspectos referidos a la

estructura de las explotaciones, al sistema de cultivo de los cítricos y a la forma en que se vinculan con las empresas de comercialización. Destacando la importancia de la intensividad del factor mano de obra en los establecimientos de manipulado con la consiguiente feminización, lo que incide en la localización geográfica de los mismos.

El contexto geográfico se completa con el estudio de las condiciones laborales, análisis del convenio del sector, así como el marco legal y las Ordenes de Fomento de Empleo de la Generalitat Valenciana para 1997, en relación con el trabajo de la mujer en el sector de manipulado de frutas y hortalizas. Aunque el estudio destaca los aspectos satisfactorios que han supuesto avances respecto a épocas precedentes, también evidencia la falta de medidas y actuaciones necesarias para promover la igualdad de oportunidades y para poder hacer frente a las dificultades concretas de este sector respecto al problema de la jubilación.

La información obtenida a través del trabajo de campo ha confirmado que la división sexual de funciones se perpetúa en el mundo rural, fundamentada ideológicamente en fórmulas tradicionales de trabajo. El estudio reconoce y analiza en profundidad un abanico de factores que permiten obtener una visión amplia de las múltiples causas que concurren para determinar las condiciones de vida y trabajo de este colectivo de mujeres: la relación entre las condiciones familiares y laborales manifiestan la supeditación laboral que significa para las mujeres el hecho de asumir también las responsabilidades domésticas; las condiciones de trabajo y sus especiales relaciones laborales, están en la base de la feminización del sector, de la división sexual del trabajo y de las múltiples discriminaciones que afectan a las mujeres; la flexibilidad laboral, disponibilidad horaria, diferencias salariales, condiciones físicas del lugar de trabajo y repercusiones sobre la salud, son algunos de los aspectos estudiados que corroboran las diferencias en la situación laboral de hombres y mujeres.

En este sector, sometido a tantas variables, el colectivo de trabajadoras no tiene capacidad de influencia para transformar una situación de dependencia y subordinación casi total. Esta realidad debe ser, por tanto, modificada por quienes pueden hacerlo: Asociaciones Empresariales, Conselleria de Treball, Inspección de Trabajo y Sindicatos, como partes implicadas con responsabilidad en el desarrollo social y económico. Una transformación que debe producirse eliminando los obstáculos que se oponen a la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el mercado laboral y promoviendo políticas de igualdad específicas para este sector, que permitan, a medio y largo plazo, invertir la situación de precariedad, estancamiento y falta de perspectivas personales que sufren las mujeres.



ESTUDIO DE LA SITUACIÓN LABORAL DE LA PLANTILLA DEL AYUNTAMIENTO DE ZARAGOZA, PARA UN POSIBLE PLAN DE ACCIÓN POSITIVA DIRIGIDO A LAS MUJERES.

Secretaría de la Mujer de CCOO de la FSAP - Aragón, Zaragoza, 1996.

79 p. , gráf. , tab. ; 24 cm

INSTITUTO ARAGONES DE LA MUJER; ZARAGOZA. Ayuntamiento; UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA. Departamento de Sociología.

SIG.: MU-00090

Este estudio fue realizado a iniciativa de la Secretaría de la Mujer se la FSAP - CC.OO. de Aragón con la colaboración del Instituto de la Mujer de Aragón y del Departamento de Sociología de la Universidad de Zaragoza.

El análisis se basó en los datos de plantilla facilitados por el Ayuntamiento de Zaragoza, referidos a la totalidad de la plantilla de los trabajadores municipales, correspondientes al último trimestre de 1995.

La dirección, supervisión y realización del trabajo en general (tratamiento de datos, estudio de los mismos, conclusiones...) lo llevó a cabo por la Secretaría de la Mujer, que contó para ello con la colaboración de un grupo de alumnas de la Universidad de Zaragoza y las aportaciones de Instituto de la Mujer de Aragón.

Las principales conclusiones obtenidas están directamente relacionadas con la característica segregación ocupacional: más de la mitad de las mujeres (el 55%) se encuentran en área como *Cultura y Educación* y *Acción Social* (ámbitos con empleo característico de las funciones que se atribuyen al rol femenino) y los hombres en áreas más relacionadas con las atribuciones socialmente consideradas más propias de este sexo: la seguridad y los empleos técnicos.

La presencia masculina es mayoritaria en puestos de mayor estabilidad, destacando el hecho de que la mitad de la plantilla la constituyen hombres funcionarios. Mientras que los puestos más precarios (interinidad y contratación) son ocupados en un importante porcentaje por la plantilla femenina (11%, 119 trabajadoras), frente al porcentaje masculino de interinos y contratados, que sólo supone un 2,5% (76 hombres) del empleo masculino.

Los hombres están mejor representados en los niveles más altos de cada grupo, significando que ocupan los puestos de mayor jerarquía y remuneración. Por su parte, las mujeres son mayoría únicamente en la ocupación de siete tipos

de puestos: administrativas, ayudante de cocina y limpieza, jefatura de negociado, jefatura de sección, monitora, operaria de limpieza y telefonista.

En relación a la edad, la plantilla femenina es más joven y de más reciente incorporación: alrededor del 70% de la misma lleva menos de 15 años y no llega a los 40, siendo mayoría dentro de este grupo de edad las comprendidas entre los 31 y 35 años.

En cuanto al salario, se percibe una clara diferencia salarial en función del sexo: la media del salario de las mujeres es de 197.232 ptas., frente a las 206.311 de los hombres, siendo la media salarial general de 203.941 ptas.. Sin haber discriminación de entrada con relación al puesto de trabajo, no deja de ser sumamente llamativo el hecho indiscutible de la existencia de estas diferencias en las medias salariales, pues en ellas se esconden lo que se conoce como *discriminación indirecta*.

Por último, se aprecia como un signo claro de esa discriminación, ahora ya directa, el hecho de que las *excepciones* salariales a la alza, recaigan en su inmensa mayoría sobre hombres. Por lo general, las mujeres ocupan puestos de jefaturas y de alguna especialización técnica en las áreas peor pagadas, con lo que se confirma a su vez el hecho de que los puestos de trabajo ocupados más comúnmente por las mujeres, están peor valorados que los ocupados por hombres.



EL EMPLEO FEMENINO EN EL SECTOR FINANCIERO EN ESPAÑA.

Entre la diferencia y la desigualdad.

Pilar Carrasquer, José Antonio Noguera, Reyes Varela.
Barcelona : Columna : CCOO, CONC, 1996.

193 p. : tab. ; 24 cm

SIG.: MU-00184

La presente investigación sobre la situación del empleo femenino en el sector financiero español, fue realizada a propuesta de la Federación Estatal de Banca y Ahorro de CC.OO. bajo convenio con el departamento de Sociología de la Universidad Autónoma de Barcelona.

El interés por profundizar en este ámbito del empleo femenino estaba en gran medida motivado por las especiales características que reviste en nuestro país la presencia de mujeres en este sector de actividad, en particular en la entidades de banca y ahorro, resumibles en un bajo nivel de ocupación femenina en relación a la masculina, que convertían al sector financiero en un sector

atípico por lo que se refiere al empleo femenino en ocupaciones administrativas y en general en los servicios.

A ello se añadía la preocupación por un posible proceso de diferenciación del empleo en el sector, observable, por un lado, en términos de polarización entre un empleo estable y un empleo más flexible y precario que podría afectar, sobre todo, aunque no en exclusiva, a las trabajadoras más recientemente incorporadas a ese sector. Y, por otro lado, en términos de la presencia de unos colectivos de trabajadoras ocupadas en puestos por debajo de su cualificación formal, con la consiguiente desmotivación y deterioro de las relaciones de trabajo. Situación que podría verse agravada por las dificultades de promoción y carrera profesional de las empleadas.

En definitiva, se buscaba un mejor conocimiento de la situación que facilitara, en su caso, el desarrollo de iniciativas encaminadas a paliar esa posible discriminación de las trabajadoras en el sector.

La investigación se llevó a cabo en dos fases:

La primera fase se centró en la descripción de las principales características de la evolución del empleo en el sector, a partir de los datos estadísticos disponibles. Específicamente, un análisis de los datos procedentes de la Encuesta de Población Activa y de los publicados por las propias entidades financieras. Esta información estadística fue completada con los datos facilitados por cada una de las entidades que conformaron la muestra, con objeto de caracterizar el perfil ocupacional de las mutuas (distribución de la plantilla en términos de sexo, edad, estado civil, nivel de estudios, antigüedad y categoría profesional), datos complementados con la información suministrada por los convenios colectivos y las memorias de las propias entidades. Asimismo, en esta primera fase, y con objeto de disponer de una primera aproximación a la percepción que de tal situación tienen sus protagonistas, se llevaron a cabo dos grupos de discusión con la participación de informantes cualificados. Todo ello acompañado de un análisis de la documentación y de la bibliografía disponible.

En la segunda parte de la investigación, se abordó el estudio de la situación de las trabajadoras en el sector financiero mediante el análisis en profundidad de seis instituciones financieras, representativas de la diversidad del sector e ilustrativas, a su vez, de distintos procesos de incorporación de las mujeres el mercado de trabajo en España. Para ello, se realizaron, en cada una de las entidades, entrevistas semidirigidas a los interlocutores en las relaciones laborales (responsables de los departamentos de Recursos Humanos y miembros de los Comités de Empresa y de secciones sindicales), así como tres grupos de discusión: uno con trabajadoras que ocupaban puestos de responsabilidad, otro con trabajadoras que no ocupaban puestos de responsabilidad y un tercero con trabajadores ilustrativos de ambas situaciones.

Entre las conclusiones que recoge el informe, se señala como uno de los rasgos distintivos del sector, el hecho de que mientras que la temporalidad es una de las principales características femeninas del empleo en el sector financiero, la antigüedad es un rasgo típicamente masculino, a pesar de la importante pérdida de empleo masculino observada en la última década.

La incorporación más tardía de las mujeres a un sector predominantemente masculino, ha implicado que su acceso y permanencia en el mismo se produzca en unas condiciones distintas a las que en su momento caracterizaron la entrada masiva de sus compañeros de trabajo: contrato indefinido y trayectorias de empleo y de promoción muy vinculadas a la permanencia en una entidad determinada. Como resultado se aprecia una cierta tendencia hacia una dualización del empleo, es decir, hacia la configuración de un empleo estable, presidido por la contratación indefinida y la antigüedad, y un empleo más inestable, presidido por la contratación temporal y la menor permanencia en el empleo, siendo el primer tipo de empleo patrimonio mayoritariamente masculino, y el segundo tipo mayoritariamente femenino.

A través de los grupos de discusión, se aprecia que esta situación motiva la percepción más o menos acusada según las entidades estudiadas, de una fractura entre los empleados y empleadas con más antigüedad media en el sector, los *viejos* o *viejas*, y las personas incorporadas en fechas más recientes, los *nuevos* trabajadores o trabajadoras. Esta idea que podría resultar anecdótica, resulta significativa porque esta percepción va asociada a dos generaciones de mujeres con distinta actitud, cualificación y *manera de estar* en el empleo y, en particular, con trayectorias o itinerarios profesionales reales o hipotéticos también distintos. En este sentido, en el discurso dominante se perfilan dos modelos de *mujer trabajadora* distintos: uno referido a lo que se considera el modelo *tradicional* de trabajadora, es decir, el de aquella mujer cuyo papel principal se construye alrededor de lo doméstico (hogar y familia), para la cual el empleo es visto como algo complementario; el otro modelo es el que podríamos catalogar como de *orientación hacia el empleo*, esto es, el correspondiente a aquellas mujeres que asumirían la actividad laboral como actividad principal y sus condicionantes como propios del mismo (disponibilidad, continuidad, etc.).

El primer modelo sería el típico de las empleadas con mayor antigüedad en el sector, mientras que el segundo sería el que definiría a las jóvenes más recientemente incorporadas al empleo. Sin ninguna duda, la opinión mayoritaria es que el segundo modelo no sólo es el más prestigioso sino que, a su vez, también es el que resulta más apropiado para encarar la búsqueda o la permanencia en el empleo. Dicho de otro modo, el modelo que se valora es el masculino tradicional (de *centralidad productiva*), entendiendo que las jóvenes de hoy participan de tales orientaciones.

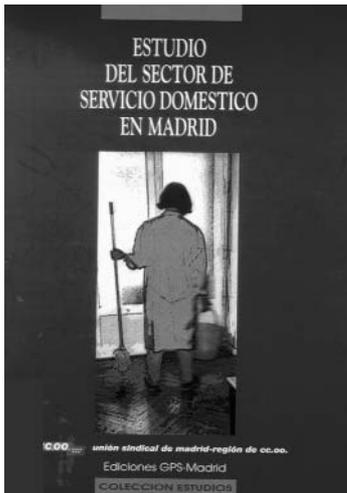
Así pues, serían las más jóvenes las protagonistas principales del proceso de *normalización* del empleo femenino en el sector. Un proceso según el cual

las mujeres estarían entrando en el núcleo de la actividad del mundo financiero, de tal manera que sus posibilidades de ocupación ya no estarían circunscritas a determinadas tareas o niveles jerárquicos (telefonistas, secretarias, limpiadoras, o, como mucho, auxiliares en tareas administrativa). Bajo este prisma se explicaría la difuminación de la segregación ocupacional horizontal en el empleo en el sector. Sin embargo, los mismos estereotipos que en el pasado servían para argumentar la bondad del talento natural femenino para trabajar como secretarias o telefonistas, serían empleados en la actualidad para justificar la masiva presencia de trabajadoras en nuevos servicios financieros como el tele-marketing. En este sentido, se observan indicios de que la existencia de la distribución sexuada de tareas puede persistir hoy bajo distintos contenidos.

Por otra parte, la segregación ocupacional vertical es tanto o más vistosa que la horizontal. Según los datos facilitados por los departamentos de Recursos Humanos de las entidades estudiadas, el porcentaje de mujeres en categorías de jefatura no sólo está muy por debajo de su peso en el conjunto de la plantilla, sino que resulta más bien anecdótico. Cabe destacar que, también en esta franja de la estructura ocupacional de las entidades del sector, se encuentran huellas de itinerarios donde la presencia femenina puede ser más o menos relevante; así, la participación de las trabajadoras resulta más amplia en los puestos de carácter técnico que en los propiamente vinculados a la actividad financiera, de tal manera que las propias directivas afirman que el itinerario más relacionado con lo que ha venido siendo la carrera profesional en el sector, es un itinerario aún hoy masculino.

En este sentido no hay que olvidar que la entrada, permanencia y carrera profesional en las entidades financieras se produce hoy a través del buen cumplimiento del requisito de la disponibilidad. Un requisito sobre el que se ha construido una carrera profesional a medida de quienes sólo tienen el empleo como proyecto central de vida, pero que casa mal con un reparto más equilibrado entre empleo y otro tipo de actividades.

Las trabajadoras entrevistadas están dispuestas a asumir la mayor parte del coste que supone querer compaginar un alto nivel de calidad en las tareas que realizan y de compromiso con el empleo, con las responsabilidades domésticas que socialmente tienen encomendadas, pero ponen el acento en cuestiones tales como la eficacia, la planificación de tareas, la valoración objetiva de los méritos, la definición de itinerarios y requisitos claros de carrera, como formas de estar y de medir los resultados en la entidad, en lugar de la tradicional dedicación y entrega, llamadas coloquialmente *presentimos*. De sus comentarios se desprende que los cambios en esta dirección favorecerían la desaparición de las dificultades que hoy existen para la plena proyección profesional de las mujeres.



EL SERVICIO DOMÉSTICO EN LA COMUNIDAD DE MADRID.

Estudio del sector del servicio doméstico en Madrid.

Madrid : Ediciones GPS, 1993.

96 p. ; 21 cm

CONSULTORA DE ECONOMIAS DE ESCALA (Madrid);
CCOO. USMR.

SIG.: MU-00828

La importancia de un sector donde trabajan decenas de miles de mujeres justifica la realización de un estudio que contribuya a mejorar el conocimiento de uno de los sectores más necesitados de la actuación sindical.

La investigación, promovida y dirigida por la Unión Sindical de Madrid de CC.OO. y realizada por la Consultora de Economías de Escala (CEESA), intenta cubrir dos objetivos básicos: por una parte, conocer la situación laboral y contractual de las empleadas de hogar en el ámbito de Madrid capital y su entorno. Para ello se han analizado, entre otras cosas, las diferentes situaciones laborales presentes en el sector, regímenes de estancia de las empleadas, modos de contratación, cotizaciones a la Seguridad Social y horarios. Por otra parte, conocer las características y actitudes generales de los empleadores de servicio doméstico; para lo que se ha analizado la opinión, el comportamiento de preferencia de los empleadores ante los distintos aspectos de la contratación, los tipos de relación laboral, el contenido de las tareas, las características de las empleadas y las formas de relación con las trabajadoras.

Para la elaboración del estudio se han utilizado dos técnicas metodológicas:

- una cualitativa, mediante la realización de un grupo de discusión con mujeres empleadoras, a fin de conocer su opinión general respecto al servicio doméstico;
- otra cuantitativa, consistente en una encuesta cuya muestra la constituyeron 4000 personas con servicio doméstico contratado, con el objeto de conocer cómo se distribuyen las distintas situaciones sobre la población de referencia.

El sector de Servicio Doméstico ha conocido en los últimos años una serie de cambios importantes en su estructura. Por un lado, el aumento de las desigualdades en las rentas familiares y la flexibilización del mercado de trabajo en España en la década de los 80, ha dado lugar a un cierto incremento del sector.

Por otra parte, se ha producido un cambio de perfil en las empleadas. A las mujeres jóvenes, inmigrantes de áreas rurales, les sustituyeron en los años 70 mujeres asentadas en las ciudades, con más responsabilidades familiares y de más edad. Este colectivo, que en muchos casos son aquellas mismas jóvenes inmigrantes, es hoy mucho más consciente de su situación de asalariadas y también menos dependiente de la figura del empleador. El incremento de mujeres inmigrantes de países menos desarrollados está alimentando también este tipo de trabajo peor considerado por las trabajadoras españolas.

Los cambios en la estructura del sector han consistido en un crecimiento de los demandantes de empleadas para realizar las tareas domésticas, y en una especialización de las tareas que se contratan con una empleada. Los empleadores tienen hoy una visión más pragmática del servicio doméstico y sólo contratan una parte de las tareas del hogar. Hay, por tanto, una gran demanda del tipo de trabajo por horas.

La situación de las trabajadoras ocupadas en el sector sigue estando marcada por la precariedad, a pesar de la promulgación del R.D. 1424/85, que intenta regular la relación laboral entre empleadas y empleadores. Asimismo, la existencia de una relación laboral individualizada y muy limitada al hogar empleador, así como una posición sociocultural de las empleadas generalmente desventajosa, provocan una gran heterogeneidad de situaciones en cuanto a condiciones de trabajo, jornadas y salarios. Además, al no existir una relación contractual escrita sobre el trabajo, las funciones y las retribuciones, se depende únicamente del criterio del empleador. La indefensión de las trabajadoras sigue siendo, pues, muy grave y la regulación jurídica todavía insuficiente.

VALORACION Y CLASIFICACION PROFESIONAL



PROYECTO CODEX.

Código de actuación para la aplicación neutra de las clasificaciones profesionales.

CC.OO., Federación Minerometalúrgica, Secretaría de la Mujer, Centro de Estudios e Investigaciones Sociales de la Industria, Madrid : FOREM, D.L. 1999

1 carpeta [186]p. ; 31 cm

CCOO. Federación Minerometalúrgica. Secretaría de la Mujer; CEISI (Madrid); FOREM (España); PROYECTO CODEX; FUNDACION FORMACION Y EMPLEO (España)

SIG.: MU-01064; CD-03295

Investigación sobre la interpretación y aplicación del concepto "trabajo de igual valor" en los distintos sistemas de clasificación profesional del sector del metal, realizada en 1998 por el CEISI (Centro de Estudios e Investigaciones Sociales de la Industria) de la Fundación 1º de Mayo y EDE (Equipo de Estudios), a iniciativa de la Secretaría de la Mujer de la Federación Minerometalúrgica de CC.OO. y financiada por la FORCEM.

La mayoría de los trabajadores y trabajadoras metalúrgicos españoles siguen encuadrados en categorías profesionales referenciadas aún en las derogadas Ordenanzas Laborales, y retribuidos en base a tablas salariales referidas a esta clasificación profesional, hallándose, por tanto, inmersos en un proceso de transición hacia los nuevos grupos profesionales y su correspondiente sistema de retribución. Partiendo de esta situación, se pretendía la elaboración de un material formativo dirigido a los representantes sindicales y empresariales para la detección de discriminaciones retributivas, directas e indirectas, y lograr una aplicación no discriminatoria de los sistemas de clasificación profesional.

Para el diseño y la realización del proceso previo de investigación se aplicó una metodología fundamentalmente cualitativa aunque también fueron utilizadas técnicas cuantitativas.

Los resultados del marco metodológico cualitativo previsto en el proyec-

to se centró en su carácter significativo y relevante, excluyéndose la perspectiva metodológica cuantitativa de orden matemático que persigue la representatividad estadística de los resultados.

La estructura metodológica se articuló entorno a la Observación Directa, metodología que integra una diversidad de técnicas e instrumentos para la obtención, tratamiento, sistematización y análisis de la información que permite, mediante la utilización de guiones de trabajo comunes a todas las Observaciones y estructuras de vaciados para verter en moldes también comunes sus resultados, progresar hasta su análisis conjunto y un Informe final de todo el campo investigado.

Centrado en las industrias de la rama del metal se eligió una muestra significativa de 8 centros de trabajo sobre los que se aplicaron las siguientes técnicas sociológicas de investigación:

- técnicas de orden cuantitativo o distributivas:
 - datos estadísticos para la producción de indicadores de discriminación,
 - encuesta realizada entre las trabajadoras de la empresa,

- técnicas de orden estructural o cualitativas:
 - análisis de textos: estudio de la documentación relacionada con el objeto de la investigación: convenios colectivos, manuales de empresa, Acuerdo Marco sobre sistema de clasificación profesional para la industria del metal, etc.,
 - entrevistas en profundidad con el Jefe de Personal y/o con el Técnico de Valoración o cargo equivalente en la empresa observada,
 - reuniones de trabajo en grupo con el Comité de Empresa,
 - grupos de discusión con trabajadoras de la empresa.

Formando parte del plan metodológico de la investigación se conformó, además, un grupo de seguimiento compuesto por miembros significados de CC.OO. que, por la posición sindical que ocupaban y experiencia individual en el sector del metal, pudieron sumarse y enriquecer el proceso de investigación.

Fueron redactados ocho informes correspondientes con los ocho centros de trabajo que constituyeron la muestra, además del informe final (Cuaderno 1) que recoge los principales resultados obtenidos acerca de los distintos modos en que se produce y manifiesta la discriminación retributiva por género.

El material formativo finalmente resultante está compuesto por dos cuadernos más:

CUADERNO 2 : Código de actuación para la aplicación neutra de las clasificaciones profesionales.

Dentro del general rechazo social a la discriminación por razones de género y de su expresa prohibición en Leyes, Reglamentos y Convenios, el presente Código pone su atención en una discriminación específica que soportan, o pueden soportar, las mujeres en el trabajo en la empresas de la Rama del Metal a las que afecta y obliga el "Acuerdo Marco sobre el sistema de clasificación profesional para la Industria del Metal", de 5 de febrero 1996.

Este cuaderno tiene como objetivo aportar conocimientos a los representantes sindicales que van a negociar a nivel de empresa la aplicación del referido Acuerdo Marco, con el objeto de evitar que en los sistemas de clasificación profesional resultantes persistan, o se introduzcan, elementos discriminatorios para las mujeres trabajadoras.

Tras una aclaración conceptual de los términos que se manejan a lo largo del código, pasan a exponerse las cuatro propuestas de actuación:

- creación de un sistema marco de indicadores de discriminación de las mujeres en la empresa como instrumento para conocer su ubicación real en la empresa, a fin de tener un primer indicio sobre la posible existencia de discriminación retributiva por género en la misma,
- la valoración del contenido general de las prestaciones: Se parte de la idea de la necesidad de una valoración del trabajo que permita comparar entre sí las distintas tareas que se realizan en la empresa, situándolas en una escala común de valor,
- las retribuciones: cómo se descomponen, cómo se organiza en la empresa el sistema de retribuciones y cómo lograr una evaluación comparativa de las mismas,
- poner en relación la evaluación comparativa de la valoración de los contenidos generales de las prestaciones con la evaluación comparativa de las retribuciones,

Finalmente contiene como apéndices ilustrativos:

- un ejemplo práctico de utilización del código de actuación en una empresa ficticia,
- una relación de los agravios comparativos que generalmente padecen las mujeres.

CUADERNO 3 : Manual para el estudio de convenios desde la perspectiva del género.

Dentro de nuestra estructura sindical, son los miembros de las mesas de negociación de los convenios colectivos quienes, de un modo más directo, pueden y deben realizar la labor de adaptación de nuestra normativa legal a la realidad concreta de las empresas, contando con una oportunidad única para luchar contra la discriminación por motivos de sexo en el ámbito laboral.

Este manual persigue como objetivo básico servir como instrumento o guía en el análisis, comprensión y valoración de los convenios colectivos de empresa, desde un punto de vista de género, para detectar la posible discriminación de la mujer en su redacción o contenido.

El documento consta de tres partes:

- las propuestas de la Secretaría de la Mujer para la negociación colectiva de 1999,
- plantilla para el análisis de los convenios, que consta a su vez de un cuadro general y de 24 fichas específicas, una para cada una de las materias objeto de análisis y valoración,
- anexo de referencias legales.

Los cuadernos 2 y 3 fueron revisados, actualizados y reeditados por la Secretaria Confederal de la Mujer de CC.OO. en diciembre de 2000. Las referencias para su localización en el centro de documentación son:

- *Código de Actuación para la Aplicación Neutra de las Clasificaciones Profesionales.* SIG.: MU-01153.
- *Manual para el Estudio de Convenios desde la Perspectiva de Género.* SIG.: MU-01154.



PROYECTO PRISMA : Guía de buenas prácticas en la valoración del trabajo.

Madrid : FOREM : CCOO, Confederación Sindical, Secretaría de la Mujer, 2000.

72 p. ; 24 cm

CCOO. Confederación Sindical. Secretaría de la Mujer; FUNDACION FORMACION Y EMPLEO (España); INSTITUTO DE LA MUJER (España); PROYECTO PRISMA; WORKING TOGETHER FOR EQUAL OPPORTUNITIES

COMUNIDADES EUROPEAS. Programa de Acción Comunitario para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (4º . 1996-2000)

SIG.: MU-00117



LA ACCIÓN SINDICAL FRENTE A LA DISCRIMINACIÓN RETRIBUTIVA : Proyecto Prisma : Guía de buenas prácticas en la valoración del trabajo.

[Guadalajara : FOREM : CCOO, Confederación Sindical, Secretaría de la Mujer], 2001.

62 p. ; 24 cm

CCOO. Confederación Sindical. Secretaría de la Mujer; FUNDACION FORMACION Y EMPLEO (España); FUNDACION 1º DE MAYO; CENTRO DE ESTUDIOS E INVESTIGACIONES SOCIALES PARA LA INDUSTRIA (Madrid).

COMUNIDADES EUROPEAS. Programa de Acción Comunitario para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (4º . 1996-2000).

SIG.: MU-01467

Estudio realizado a iniciativa de la Secretaría Confederal de la Mujer de CC.OO. y desarrollado en el marco del IV Programa de acción comunitaria para la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres.

La investigación fue realizada por el CEISI (Centro de Estudios e Investigaciones Sociales de la Industria) de la Fundación 1º de Mayo. Las técnicas de investigación utilizadas fueron de dos tipos:

- Análisis de datos secundarios: Estudio de los acuerdos alcanzados en cada uno de los sectores objeto de estudio sobre esta materia (Convenios o Acuerdos Sectoriales, Acuerdos Marco sobre clasificación profesional, convenios de empresa, etc.), así como de las referencias que se hacen a la clasificación profesional y/o a la valoración de puestos de trabajo en

los convenios sectoriales y de empresa de la muestra;

- Técnicas cualitativas: entrevistas en profundidad semidirigidas a partir de un guión general de temas a tratar, pero adaptarlo en cada caso a las peculiaridades advertidas en el análisis previo de los convenios o sistemas de clasificación profesional de cada uno de los sectores o empresas.

La investigación se centró en el análisis del proceso de negociación seguido para el establecimiento del proceso de clasificación profesional en once sectores de actividad, y para cada uno de ellos se buscó una empresa que sirviera de ejemplo de cómo se había concretado en la práctica este proceso.

La elección de los entrevistados se realizó sobre la premisa de que hubiesen participado en la negociación de las clasificaciones profesionales de los convenios colectivos sectoriales, subsectoriales o de empresa que formaban parte de la muestra: responsables de acción sindical a nivel federal, delegados sindicales en la negociación de convenios de empresa y responsables del departamento de recursos humanos en algunas de las empresas. Entrevistas complementadas con tres más realizadas a reconocidos expertos en la materia.

Resultado del proceso de investigación es la *Guía de buenas prácticas en la valoración del trabajo* realizada por el Equipo de FOREM, que pretende iniciar y poner a prueba prácticas que realmente puedan dar satisfacción al principio de igual remuneración para trabajos de igual valor y al derecho de igualdad remunerativa entre hombres y mujeres, recogidos en la normativa española y europea. La guía recoge los siguientes aspectos:

1.- las diferencias de género en el Mercado de Trabajo: la caracterización de la actividad femenina, la precarización del empleo, la temporalidad y parcialidad, los salarios y las diferencias retributivas.

La feminización de la actividad es uno de los aspectos más relevantes de la evolución del mercado de trabajo: la tasa de actividad femenina ha pasado del 29% en 1976, hasta casi el 38% en 1999. Un aspecto directamente relacionado con otra de las transformaciones más relevantes del mercado de trabajo en los últimos años: el crecimiento del empleo temporal. Los datos sobre la ganancia media por trabajador y por mes en los años 1996 y 1998, evidencian que las diferencias retributivas es otro de los aspectos de desigualdad entre hombres y mujeres.

2.- Características y tendencias en los sistemas de clasificación profesional.

Tras la derogación en 1995 de las Ordenanzas Laborales como mecanismo de regulación básico de las condiciones de trabajo y de los criterios de calificación del conjunto de actividades y tareas que debían desarrollar los trabajadores, se desplaza a la negociación colectiva la competencia

para el establecimiento de los sistemas de clasificación profesional. La principal consecuencia del cambio ha sido una mayor flexibilización: algunos convenios han modificado sustancialmente las estructuras de clasificación profesional.

La relevancia de las clasificaciones profesionales en la determinación tanto de los salarios como de las condiciones de trabajo, promoción, etc., ponen de manifiesto la necesidad y la importancia de definir, con precisión y exhaustividad, los conceptos en que se han de basar los sistemas de clasificación profesional.

Dentro del proceso de clasificación es básica la elección de los factores a partir de los cuales se valoran los puestos de trabajo y se califica a los trabajadores/as. Estos factores han de concretarse mediante la negociación al principio del procedimiento. Se enumeran y describen, como ejemplo, las definiciones de los factores que se establecen en el Acuerdo de Cobertura de Vacíos coincidente, por otra parte, con los que contemplan la mayoría de los convenios colectivos de ámbito sectorial analizados: conocimientos, responsabilidad, iniciativa, autonomía y mando y complejidad.

3.- Las discriminaciones por razón de género asociadas a los sistemas de clasificación profesional.

En esta parte del estudio se describen las distintas etapas de un proceso de clasificación profesional y para cada una de ellas se han intentado establecer mecanismos de detección de discriminaciones de género, así como recomendaciones para eliminarlas.

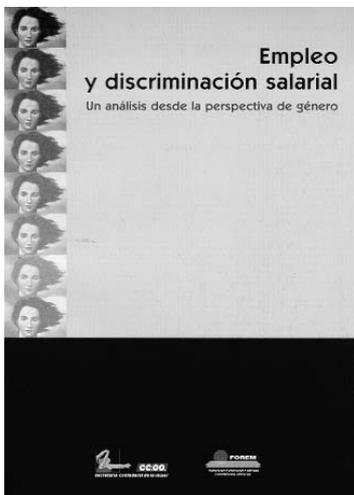
Así, por ejemplo, para el correcto encuadramiento de los trabajadores/as, los factores deberían incluir todos los aspectos relacionados con los puestos de trabajo que se han de clasificar, en este sentido no deben olvidarse las típicas capacidades femeninas que a menudo no se reconocen en los procesos de valoración, tales como: habilidad para el cuidado y responsabilidades sobre clientes; habilidad para las relaciones humanas; habilidad y responsabilidad organizativa; destreza manual y coordinación manual, ocular y motora; responsabilidad en la calidad del producto, etc..

Además, se analiza el modo en que materias tales como el acceso, promoción, movilidad funcional, la estructura salarial y la formación, pueden generar situaciones discriminatorias por razón de género en su aplicación y las posibilidades de actuación sindical para evitarlas.

4. - Finalmente se complementa el texto con las definiciones de palabras claves que facilitan el entendimiento de la materia, así como ejemplos, recomendaciones y legislación de referencia.

La Guía se publicó y reeditó recientemente en la esperanza de que su uso facilite la elaboración de clasificaciones profesionales desde una perspectiva más justa y equitativa cuya aplicación conlleve el cumplimiento del principio de igualdad salarial y, por ende, la eliminación de otras desigualdades que sufren las mujeres en el empleo. También existe un documento de síntesis de la Guía en castellano e inglés.

IGUALDAD DE REMUNERACIÓN



EMPLEO Y DISCRIMINACIÓN SALARIAL. Un análisis desde la perspectiva de género.

Carlos Martín Urriza y Luis Zarapuz Puertas.

Madrid : Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO : FOREM, 2000

103 p. : tab. ; 25 cm

CCOO. Confederación Sindical. Gabinete Técnico; CCOO. Confederación Sindical. Secretaría de la Mujer; FOREM (Madrid); FUNDACION FORMACION Y EMPLEO (Madrid).

SIG.: MU-00472

A comienzos del nuevo milenio, la situación laboral de las mujeres dista de haber alcanzado los niveles de igualdad que las leyes le reconocen. La desigualdad y la discriminación se encuentran presentes a lo largo de todo el recorrido de la vida laboral de las mujeres, desde la incorporación al mercado laboral, durante la permanencia en el mismo y en la fase de salida o finalización.

El estudio fue promovido por la Fundación Formación y Empleo Miguel Escalera, elaborado por el Gabinete Técnico Confederal de CC.OO., bajo la dirección de la Secretaría Confederal de la Mujer del propio sindicato, y financiado por la Comisión de las Comunidades Europeas y el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

El objetivo era completar el estudio de los factores que pueden estar influyendo en la pervivencia de la discriminación laboral. Para ello se analizaron de forma desagregada por sexo y teniendo en cuenta la incidencia del género en las relaciones sociolaborales, la evolución del mercado de trabajo español, su comparación con el mercado europeo, los efectos de la reforma laboral pactada en los Acuerdos Interconfederales de 1997 y en el Acuerdo con el Gobierno sobre Tiempo Parcial alcanzado en 1998, así como las diferencias retributivas en base a las estadísticas españolas y europeas, poniendo en evidencia las importantes diferencias en los niveles de actividad, ocupación, paro, estabilidad y retribución que se dan entre hombres y mujeres, más o menos amplias según los sectores de actividad, las ocupaciones y las zonas geográficas.

En relación a la incorporación de la mujer al mercado de trabajo, y en ella se concluye que mientras que las tasas de ocupación masculina son prácti-

camente iguales en España y Europa, la diferencia se agranda entre las mujeres hasta alcanzar casi los trece puntos. Las diferencias entre el mercado de trabajo español y el europeo tienen, pues, un marcado carácter femenino. De manera que los problemas de las mujeres, alta tasa de paro y baja actividad, son los problemas del mercado de trabajo español.

La contratación a tiempo parcial, podría ser uno de los grandes instrumentos para facilitar la incorporación definitiva de la mujer a la actividad laboral. A diferencia de la contratación a tiempo completo, el contrato a tiempo parcial se concentra entre las mujeres: el 80% de los asalariados a tiempo parcial son mujeres. No obstante, no debe ser la única vía de entrada de las mujeres al empleo, puede ser un instrumento útil, siempre y cuando se trate de una elección voluntaria y no de la única opción existente como consecuencia de la escasez de trabajo a jornada completa, como de hecho ocurre actualmente en la mayoría de los casos.

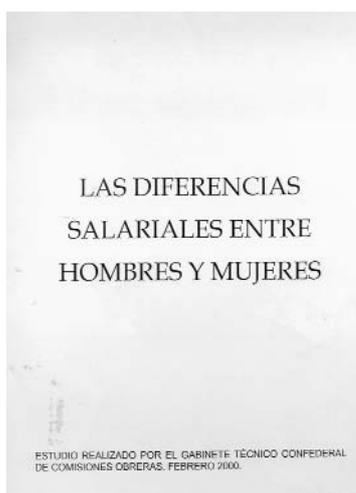
En un segundo punto, se analiza la distribución de la contratación indefinida de las mujeres por Comunidades Autónomas, tanto de los contratos iniciales firmados, como de las conversiones a indefinidos. Y se contrasta con la distribución del conjunto de los contratos firmados por mujeres, para conocer y comparar su importancia en cada Comunidad.

Del estudio de las diferencias salariales entre hombres y mujeres extraemos como conclusiones más importantes las siguientes:

- se constata la existencia de un diferencial salarial entre hombres y mujeres: la ganancia media por hora trabajada por las mujeres en 1999 supone sólo el 78% de la de los hombres, sin embargo, el salario mensual medio de las mujeres sólo supone el 76% del de los hombres;
- esta situación de España es similar a la del conjunto de la Unión Europea, donde también se cumple que el salario medio de la mujer es claramente inferior al del hombre;
- la diferencia entre la ganancia media de hombres y mujeres existente en España se ha reducido en los últimos años. Sin embargo, no se dispone de datos suficientes para determinar las causas de esta reducción;
- el menor salario de la mujer se puede explicar a través de una serie de factores que condicionan su acceso al mercado laboral en igualdad de condiciones con los hombres, y que la perjudicarían a la hora de obtener la misma ganancia por hora. Estos factores, que constituyen una discriminación salarial a priori o estructural son los siguientes: características personales (edad, nivel educativo, etc.), características de la relación laboral (tipo de contrato, jornada laboral, antigüedad, ocupación), y características de la empresa y del sector (actividad, tamaño de empresas, etc.);
- los subsectores y ramas de actividad *feminizados* presentan mayores diferencias salariales entre sexos en detrimento de las mujeres;

- el 41% de las mujeres trabaja en las ocupaciones peor pagadas, en el caso de los hombres este porcentaje se reduce a la mitad, el 22%;

- a igualdad de ocupación y de nivel de estudios, el salario de las mujeres es inferior al de los hombres en todos los casos.



LAS DIFERENCIAS SALARIALES ENTRE HOMBRES Y MUJERES.

CC.OO., Confederación Sindical, Gabinete Técnico.

[Madrid: Gabinete Técnico Confederal de CC.OO.], 2000.

20 h. ; 30 cm

SIG.: MU-00015-00002

El estudio, realizado por el Gabinete Técnico Confederal de CC.OO., parte de un hecho constatado: la ganancia de las mujeres es inferior a la de los hombres, y tiene como objetivo hallar las causas que expliquen esta diferencia de salarios, y estudiar la posible existencia de una discriminación salarial en perjuicio de las mujeres.

Además, se compara la diferencia salarial nacional con la existente en el conjunto de la Unión Europea, así como la evolución del diferencial de salarios entre hombres y mujeres en España. Para ello se utilizaron las siguientes encuestas realizadas por el INE:

- *Encuesta de Estructura Salarial de 1995,*
- *Encuesta de Salarios en la Industria y los Servicios para el periodo 1996/1998,*
- *Encuesta de Población Activa correspondiente al tercer trimestre de 1999.*

Para la comparación con la Unión Europea se utilizó el estudio basado en el *Structure of Earnings Survey* de 1995, realizada por la Comisión Europea.

El análisis se realizó más en base a porcentajes relativos que en valores absolutos, puesto que el objetivo del estudio no era saber cuánto ganaban las mujeres, sino medir cuánto ganaban en relación a los hombres y tratar de concluir si existe o no discriminación salarial.

Los principales resultados obtenidos en este estudio son los siguientes:

- la ganancia media por hora trabajada de las mujeres en 1998 supone sólo el 78% de la de los hombres;

- la situación en España es similar a la del conjunto de la Unión Europea, donde también se cumple que el salario medio de la mujer es claramente inferior al del hombre;

- el menor salario de la mujer se debe a una serie de factores que condicionan su acceso al mercado laboral en igualdad de condiciones con los hombres y que perjudican a la hora de obtener la misma ganancia por hora. Los factores, que constituyen una discriminación salarial a priori o estructural son los siguientes:

-*edad* : a mayor edad, mayor salario. Las mujeres tienen mayor peso relativo entre los trabajadores jóvenes,

-*nivel educativo* : a mayor nivel educativo, más salario. Las trabajadoras jóvenes tienen mayor nivel educativo que los hombres y, sin embargo, es persistente la diferencia salarial, por la incidencia del resto de factores,

-*ocupación* : mayor presencia de mujeres en ocupaciones con salario inferior,

-*antigüedad* : mayor antigüedad, mayor salario. La antigüedad media de las mujeres en la empresa es inferior a la de los hombres,

-*tipo de contrato* (duración indefinida o duración determinada): el salario medio entre los trabajadores con contrato indefinido, es el doble respecto a los que tienen trabajo temporal. La presencia de la mujer es mayor entre los trabajadores temporales,

-*tipo de jornada laboral* (tiempo completo o tiempo parcial): la ganancia por hora trabajada a tiempo completo es un 60% mayor que la ganancia por hora a tiempo parcial. El 20% de las mujeres trabajan a tiempo parcial, frente a sólo el 3% de los hombres,

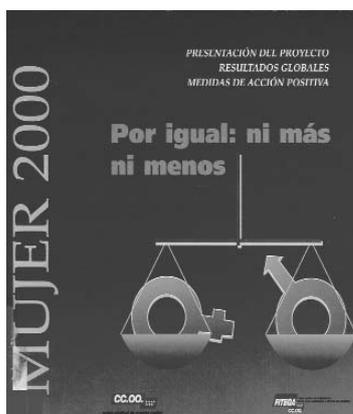
-*sector de actividad*: mayor presencia de mujeres en sectores con los salarios más bajos,

-*tamaño de la empresa*: los salarios son menores en las medianas y pequeñas empresas en donde se concentra en mayor medida el colectivo de trabajadoras;

- si a pesar de descontar el efecto de todos los factores anteriores, o de algún otro no considerado (propiedad pública o privada, tipo de convenio, experiencia), la ganancia de las mujeres sigue siendo inferior a la de los

hombres, entonces habrá que aceptar que es el mero hecho de ser mujer el factor que explica en última instancia el diferencial salarial. Esto supondría que existe también una discriminación salarial a posteriori.

Con los datos disponibles, el estudio no ha podido contrastar la influencia de cada uno de los factores por separado en el diferencial salarial entre hombres y mujeres. Pese a ello, la combinación de los factores *ocupación* y *nivel de estudios*, permitió concluir que a igualdad de ocupación y de nivel de estudios terminados, el salario de una mujer es inferior al de un hombre. Este resultado es significativo, pero debería ser confrontado considerando el efecto del resto de los factores.



PROYECTO MUJER 2000.

Por igual : ni más, ni menos : presentación del proyecto, resultados globales, medidas de acción positiva.

[s.l. : s.n., 199-?]

60 p. ; 20 cm

CCOO. USMR; CCOO. FITEQA; SMITHKLINE BEECHAM PHARMACEUTICALS

SIG.: MU-00190

Con objeto de promover medidas de acción positivas en el ámbito laboral, a nivel de la Comunidad de Madrid, la Federación de Industrias Textil - Piel, Químicas y Afines (FITEQA) de CC.OO., con la implicación de la Dirección General de la Mujer de la Comunidad de Madrid, puso en marcha el Proyecto *MUJER 2000* en septiembre de 1.995, a raíz de la terminación de la IV Conferencia Mundial sobre las Mujeres, celebrada en Beijing.

En este proyecto participaron catorce empresas, con presencia significativa de mujeres y con representación sindical en el centro de trabajo, pertenecientes a los siguientes sectores de actividad: Perfumería, químico-farmacéutico, distribución de productos farmacéuticos, petróleo, textil-confección, vidrio y auxiliar del automóvil.

El estudio se centró en el análisis de las condiciones de empleo y la posición de las mujeres en los centros de trabajo participantes, con el objetivo último de facilitar la identificación de los obstáculos existentes para que las mujeres puedan desarrollar plenamente, y en igualdad de condiciones, sus capacidades e intereses laborales.

El Proyecto *MUJER 2000* se desarrolló en dos fases diferenciadas:

- el estudio previo para conocer la situación de las mujeres en las empresas,

- la elaboración, compromiso y puesta en marcha de acciones positivas para conseguir la igualdad.

Con estas negociaciones se pretendía la adopción por parte de las empresas de medidas temporales destinadas a acelerar la instauración de una igualdad de hecho entre mujeres y hombres; medidas que podrían ser derogadas una vez se hubieran alcanzado los objetivos.

El informe final contiene, además de los principales resultados obtenidos, la relación de las 25 medidas de acción positiva propuestas a las empresas y dirigidas a la formación, promoción y aspectos socio - económicos, así como un amplio anexo estadístico.



ANÁLISIS SOBRE LOS DATOS DE LA ENCUESTA DE DISTRIBUCIÓN SALARIAL.

El empleo y el trabajo de las mujeres en España.

Amaia Otaegui.

Madrid : Secretaría de la Mujer de la Federación del Metal de CCOO, [1993].

32 p. : il., tab. ; 21 cm

GT-00257; SL-0026

El estudio realizado en 1993 por Amaia Otaegui, socióloga del Gabinete Técnico Confederal de CC.OO., y difundido por la Secretaría de la Mujer de la Federación Minerometalúrgica de CCOO, es uno de los primeros que desde el ámbito sindical se centra en el análisis de la discriminación salarial por razón de género.

La posibilidad de realizar este análisis surge con la Encuesta de Distribución Salarial que el INE realizó en 1988, en la que se ofrecía información sobre la distribución de las categorías profesionales y la distribución de los ingresos de una muestra de trabajadores españoles, en base a los datos aportados por 20.000 empresas.

El interés de esta encuesta residía en que en ella se contemplaban un conjunto de datos desagregados por categorías profesionales y sexo, permitiendo analizar y comparar las retribuciones de hombres y mujeres que tenían la misma categoría profesional.

En conjunto, el análisis está basado en que las relaciones de poder entre hombres y mujeres son las que generan las discriminaciones entre los sexos,

definiendo la desigual construcción social del mercado, el cual aparece explicado no solamente a través de la división sexual del trabajo, o el hecho de que las mujeres realizan unas tareas y los hombres otras, sino que se explica como una segregación definida por el sexo, es decir, las mujeres realizan las peores tareas y las menos reconocidas socialmente.

Los datos de la encuesta llevaron a concluir que la existencia de discriminaciones salariales basadas en el sexo son una realidad indiscutible.

Segregación ocupacional y discriminación salarial son pues las dos características más relevantes de la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, lo cual proporciona los parámetros para dibujar el papel social que ocupan en nuestra sociedad.

Si los procesos de precarización y feminización de la fuerza de trabajo se están produciendo a la vez y son los protagonistas del crecimiento de los últimos años, nos encontramos ante un fenómeno que va más allá del aumento de la segmentación del mercado de trabajo, creándose una mayor polarización social basada en la discriminación en razón de sexo.

Desde el punto de vista de la acción sindical, la consecuencia más importante es que muestra que la negociación no está recogiendo las retribuciones salariales tal y como se están produciendo en la realidad. El nivel de cobertura con respecto al número de trabajadores de los convenios colectivos está descendiendo, dando paso a una individualización de las relaciones laborales que benefician cada vez más a unos pocos y perjudican a los más, y ello supone que además de que la acción sindical tiene el peligro de ir reduciendo su campo de actuación, no se consiga una disminución de las diferencias que separan a los hombres y las mujeres.

ACOSO SEXUAL

EL ACOSO SEXUAL EN LOS
CONVENIOS COLECTIVOS DE
ANDALUCÍA

EL ACOSO SEXUAL EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE ANDALUCÍA.

CC.OO., COAN, Secretaría de la Mujer.

[S.l. : Secretaría de la Mujer de CCOO-Andalucía, 2002].

44 p. ; 30 cm

SIG.: CD-08538

Secretaría de la Mujer
CC.OO. Andalucía

Este estudio tiene la finalidad de conocer el contenido de los convenios colectivos en materia de acoso sexual en el ámbito de la Comunidad de Andalucía; el establecimiento de una relación entre dicho contenido y la normativa estatal y comunitaria existente sobre la materia. Esto permite comprobar el grado de efectividad y eficacia que esta legislación ofrece ante el grave problema del acoso sexual y su repercusión en la base de la negociación de los convenios colectivos.

Comienza con un análisis de la evolución histórica , señalando como en Comisiones Obreras ha sido consciente de la gravedad del problema y desde principios de los años 80 plasma esta preocupación en diferentes estudios, folletos y guías, asimismo como en la formación y sensibilización de los delegados y delegadas que participan en la negociación colectiva. Describe la evolución normativa comunitaria y estatal, y la evolución del tratamiento del acoso sexual en el orden sociolaboral, con especial atención al marco de la prevención de los riesgos laborales y el acoso sexual como accidente de trabajo; y, en segundo lugar, a la evolución del mismo en el orden penal.

Se señala la dificultad de establecer un concepto estricto o restringido de acoso sexual, puesto que puede provocar que las situaciones que en todo caso debieran considerarse acoso sexual no puedan ser encuadradas en un concepto legal predeterminado produciendo en consecuencia indefensión y desamparo jurídico de la víctima.

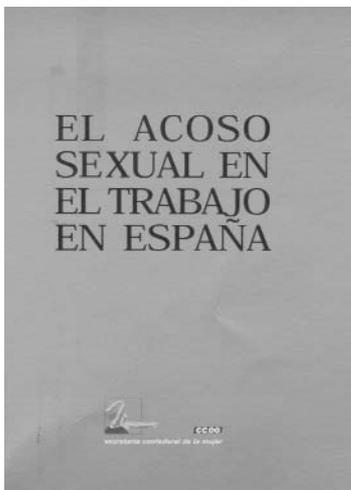
Se detiene este estudio en el análisis de la negociación colectiva, con especial referencia a Andalucía. La metodología utilizada ha sido la lectura intensiva de determinados convenios elegidos al azar. En total se han examinado 542 convenios colectivos (un 72% de los existentes en Andalucía) , prestando especial atención al régimen sancionador y disciplinario. Se han clasificado

estos convenios en atención al grado de regulación del acoso sexual:

- convenios colectivos carentes de regulación expresa del acoso sexual. Un 70% de los analizados.
- convenios colectivos con referencia al acoso sexual:
 - convenios colectivos en los que sólo aparece la expresión “acoso sexual”. Es meramente testimonial, sólo aparece recogido como una falta más dentro del régimen disciplinario.
 - convenios colectivos que incorporan la definición establecida por el Estatuto de los Trabajadores.
 - convenios colectivos en los que se constituye un concepto propio de acoso sexual.
 - convenios colectivos con mayor interés en la regulación del problema del acoso sexual. Definición, procedimiento y sanción, mediador o instructor, etc.

Se analiza también la recepción de la regulación del problema del acoso sexual en cada una de las provincias andaluzas y la regulación convencional del acoso sexual por sectores.

Termina desglosando las objeciones a la regulación establecida por los convenios colectivos, las reacciones y las recomendaciones sobre el acoso sexual.



EL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO EN ESPAÑA.

GEA 21.

Madrid : Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO, 2000.

77 p. ; 24 cm

CC.OO., Confederación Sindical, Secretaría de la Mujer; FUNDACION 1º DE MAYO (Madrid); FOREM (España); INSTITUTO DE LA MUJER (España); COMUNIDADES EUROPEAS. Comisión. Secretaría General.

SIG.: MU-00473

Se inscribe en el marco de la Iniciativa DAPHNE impulsada por la Comisión Europea en 1997 cuyo objetivo es combatir la violencia que se ejerce contra niñas, niños, adolescentes y mujeres. El proyecto ha sido promovido por la Secretaría Confederal de la Mujer de CC.OO. y por FOREM Confederal.

Esta publicación resume las dos investigaciones realizadas por CC.OO. sobre el acoso sexual en España:

- *La dignidad quebrada: las raíces del acoso sexual*, investigación de tipo cualitativo llevada a cabo en 1998;
- *El alcance del acoso sexual en el trabajo en España*, análisis cuantitativo realizado durante el año 2000.

El estudio cualitativo se basa metodológicamente en la realización de grupos de discusión. Las variables tenidas en cuenta para crear los grupos estaban referidas a la situación socio-profesional, con diferentes niveles de cualificación y procedentes de distintos sectores de actividad.

El estudio cuantitativo se realiza a partir de las conclusiones del estudio cualitativo y en la elaboración de una encuesta nacional mediante teléfono sobre un cuestionario a una muestra de 1004 casos.

El objetivo de estas investigaciones ha sido describir la naturaleza del acoso sexual, qué elementos lo componen y que causas lo explican, así como medir su volumen, su incidencia y su importancia. Se trataba de aportar una reflexión, basada en las dimensiones citadas, para un debate que en España tiene menos tradición que en Europa y Estados Unidos.

El documento recoge las principales conclusiones de la encuesta y analiza la magnitud del acoso sexual en el ámbito laboral en España. En particular presenta los datos según tres aproximaciones: el acoso basado en un listado de preguntas, el sexismo de las organizaciones y el acoso reconocido.

También se presenta parte del análisis cualitativo, expresamente en lo que hace referencia a la experiencia de las trabajadoras y sus interpretaciones. Se trata de situar el acoso sexual en su contexto social, aproximándonos al significado que mujeres y hombres conceden a su posición en el espacio laboral y la forma en que construyen sus identidades, expresando sus reacciones y reinterpretaciones sobre el trabajo y la sexualidad.

Finalmente se recogen una serie de conclusiones, nacidas del debate interno de las Secretarías de la Mujer de CC.OO. y que pretenden desmentir tópicos, aportar elementos de juicio, datos y experiencias que puedan animar la discusión social y orientar la acción sindical en este tema.

EL ALCANCE
DEL ACOSO
SEXUAL EN
EL TRABAJO
EN ESPAÑA



EL ALCANCE DEL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO EN ESPAÑA.

GEA21.

Madrid : CCOO. Confederación Sindical. Secretaría de la Mujer, 2000.

112 p. : tab. ; 30 cm

FUNDACION 1º DE MAYO (Madrid); FOREM (España); INSTITUTO DE LA MUJER (España); COMUNIDADES EUROPEAS. Comisión. Secretaría General.

SIG.: MU-00474

En 1.999, y a través de la Iniciativa Europea Daphne, se ha realizado el Proyecto Pandora II promovido por la Secretaría Confederal de la Mujer de CC.OO. Este proyecto se concreta en la realización de un estudio sociológico de carácter cuantitativo sobre *El alcance del acoso sexual en el trabajo*, que da continuidad al estudio de carácter cualitativo realizado en 1997, el Pandora I, *Las raíces del acoso sexual en el trabajo*.

Investigación cuantitativa cuyo núcleo central ha sido abordar la identificación y medición del acoso sexual en el trabajo en España. Se lleva a cabo mediante la realización de una encuesta telefónica que cubre una muestra de 1004 individuos ocupados, a partir de 16 años de edad y teniendo en cuenta toda una serie de rasgos sociolaborales (sexo, estado civil, estudios, sector de actividad, ocupación, modalidad de contrato, tamaño de la empresa, proporción de hombres y mujeres en el entorno laboral, hábitat e ideología de la persona entrevistada). Las características que definen esta muestra dotan a esta investigación de una serie de contenidos científicos y de toda una serie de resultados sobre el tema del acoso sexual en el trabajo que no tienen hasta el momento precedentes en el contexto del análisis español.

El objetivo principal ha sido medir el alcance del acoso sexual en los centros de trabajo. La investigación recoge seis bloques temáticos:

1. Las dimensiones del acoso sexual.

En este capítulo, tras señalar los principales problemas metodológicos (la representatividad de los datos y cómo se debe preguntar a una persona si ha sido acosada) en torno a un tema complejo, cuando no escabroso, el estudio avanza mostrando los datos sobre acoso recabados en otros países del ámbito geográfico de la UE, así como también se detiene en los resultados de otros estudios sobre el acoso sexual en España. Sin embargo, el grueso del análisis se centra en exponer los principales resultados obtenidos en la encuesta realizada.

A partir de estos datos, entran en juego una gama amplia de variables que relacionan el acoso con la edad, el estado civil, la ocupación, los estudios, el sector de actividad o el tipo de contrato, por señalar algunas de las más significativas.

2. Circunstancias del acoso sexual.

Se identifican las circunstancias o elementos que están presentes cuando las entrevistadas y los entrevistados hablan de acoso. Se identifican evidencias y otros elementos presentes en función de la diversidad de situaciones en las que se puede manifestar el acoso.

3. Las condiciones laborales favorecedoras de acoso.

Se estudian aquellos factores o circunstancias del entorno laboral de las trabajadoras con el fin de averiguar en qué medida pueden influir sobre el acoso, favoreciéndolo o no. De esta manera tienen en cuenta los siguientes aspectos:

- la sexualización del entorno que puede convertir a las mujeres en objetos sexuales,
- la proporción de hombres y mujeres en un centro de trabajo determinado,
- el tipo de tareas que realizan mujeres,
- la discriminación sexual en el trabajo,
- la visión que tienen trabajadoras y los trabajadores de cómo los ven los/as demás,
- el ambiente o el clima laboral.

Todos estos elementos combinados dan una idea de lo que diferencia un lugar de trabajo respetuoso hacia las mujeres o, por el contrario, que tiende a desvalorizarlas. En definitiva, se muestran tendencias, sin agotar la cuestión en sí, y con el ánimo de facilitar intervenciones políticas, y más concretamente políticas sindicales.

4. Los factores de riesgo.

El acoso sexual es una realidad que, aun siendo objetiva, refleja el grado de conciencia de quien lo padece y que la misma posibilidad de nombrarlo depende de lo que el entorno de trabajo admite.

Se establecen aquí factores de riesgo que, lejos de una descripción simplista de rasgos de *vulnerabilidad*, permitan intervenir sobre las causas del acoso. En particular se analizan una serie de factores latentes, que asocian la opinión del grupo y el entorno del trabajo, y que tienen un gran valor explicativo en relación con los contextos de acoso. A través de un análisis factorial se identifican nueve factores de riesgo, factores latentes: ideológicos, laborales

y sexuales, que ayudan a comprender mucho más el problema.

5. Satisfacción y clima laboral.

Este aspecto, sin que se ciña al acoso propiamente dicho, busca una serie de datos sobre la posición de las mujeres y varones en relación con variables que parecen importantes, como la satisfacción en el trabajo, el valor asociado al tipo de tarea, los motivos de la discriminación y la capacidad de expresar sentimientos o deseos en el trabajo.

6. Conclusiones.

La conclusión principal es que el acoso se inscribe en una trama de relaciones donde existe un desequilibrio de poder entre los sujetos que integran esa relación, y en concreto donde se da una situación no igualitaria de las mujeres en el espacio definido como laboral, quedando *reducidas* - aunque manifiestan sus resistencias, como en tantos otros espacios, a *objetos sexuales*.

En definitiva, se constata una vez más que ese desequilibrio y uso del poder no sólo tiene que ver con la posición jerárquica, de clase o estatus social, sino que sobre todo tiene que ver con el poder de género, de ahí la dificultad de entender a veces que se ha producido acoso si la *persona acosadora* no es un superior .

El sexismo en el trabajo y los tópicos sobre el acoso parecen ser los dos elementos básicos, los dos factores de riesgo, que más que cualquier característica personal o de empleo, permiten explicar el acoso y sus causas. Luchar contra el primero e influir en la opinión pública deberían ser, por lo tanto, los ejes de cualquier política que pretenda mejorar la posición de las trabajadoras.

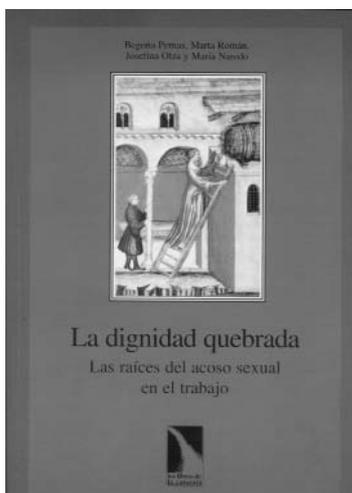
Como cifras significativas, cabría destacar las siguientes:

- el 18,3% de las mujeres españolas trabajadoras ha vivido a lo largo de su carrera profesional alguna situación de acoso sexual. Esto significa que casi dos de cada diez trabajadoras sufren o han sufrido a lo largo de su vida laboral comportamientos indeseados de naturaleza sexual;

- la cifra alcanza a la mitad de la población femenina ocupada en España cuando nos referimos a *acoso leve*. Se estima que un 50,4% de las trabajadoras han estado expuestas a este tipo de conductas durante su vida laboral;

- tan sólo un 6,6% de las trabajadoras españolas reconoce abiertamente haber sufrido acoso sexual a lo largo de su vida laboral;

- la condición más clara de riesgo de sufrir acoso sexual en el centro de trabajo deriva principalmente del sexo del trabajador, en concreto, del hecho de ser mujer. En España más de las tres cuartas partes de las situaciones de acoso la sufren las mujeres y algo menos de una cuarta parte los hombres;
- el acoso sexual masculino tiene unas características netamente diferentes al que viven las mujeres, lo que permite afirmar que se trata de un fenómeno distinto;
- entre las mujeres acosadas no aparece un *perfil tipo*, sino que más bien los datos muestran que el acoso recorre todo el escenario laboral, sucede en las distintas etapas de la vida y en los distintos sectores y ámbitos de actividad;
- el estado civil si que aparece vinculado al problema del acoso. Estar separada o divorciada es una situación proclive a sufrir conductas de acoso, afectando estas conductas hasta el 41,4% de las mujeres que han roto con su pareja;
- el tipo de contrato guarda relación con el acoso. La máxima precariedad laboral, que es trabajar sin contrato, dispara las cifras de acoso;
- en cuanto al grupo de mujeres que nombran y reconocen su experiencia como acoso sexual, aparece una fuerte relación entre este colectivo y el hábitat poblacional. Así, en las zonas urbanas con poblaciones entre cien mil y quinientos mil habitantes, el acoso reconocido duplica la media, con un 12,6%. Según se va descendiendo de tamaño poblacional parece que a las mujeres les cuesta más reconocer y nombrar su experiencia como acoso.



LA DIGNIDAD QUEBRADA.

Las raíces en el acoso sexual en el trabajo.

Begoña Pernas... [et al.].

Madrid : Los Libros de la Catarata, 2000.

191 p. ; 19 cm

CCOO. Confederación Sindical. Secretaría de la Mujer;

FUNDACION 1º DE MAYO (Madrid)

SIG.: MU-01466

En el marco de la Iniciativa Europea Daphne, se ha realizado el Proyecto Pandora I promovido por la Secretaría Confederal de la Mujer de CC.OO. y

FOREM Confederal. Este proyecto se concreta en la realización de un estudio sociológico de carácter cualitativo realizado en 1998 y que se edita bajo el título *La dignidad quebrada: las raíces del acoso sexual en el trabajo*.

La metodología empleada ha sido la siguiente:

- investigación de tipo cualitativo,
- técnica de discusión grupal,
- buscar la opinión de los actores sobre sus diferencias en el mundo laboral,
- recopilación bibliográfica sobre otros estudios realizados,

Se realizaron siete grupos de discusión cuyo criterio para su composición fue la homogeneidad de los participantes de cada grupo. La discusión se orientó hacia cuatro grandes temas: aspectos relacionados con el contexto donde se producen conductas de acoso, las relaciones entre hombres y mujeres en el espacio laboral, identificación del significado que se otorga al sexo en el trabajo y, finalmente, el tema concreto del acoso y estrategias para resolver este conflicto en el espacio laboral.

Entre los objetivos prioritarios de la investigación estaban los siguientes:

- conocer las raíces del acoso sexual. Indagar en estos orígenes supone acercarse al significado que hombres y mujeres conceden a su posición en el espacio laboral, el valor otorgado al trabajo, la naturaleza de las relaciones laborales y sus manifestaciones sexuales;
- contribuir a llenar el vacío teórico y de propuestas de actuación existente en el contexto español;
- plantear el problema del acoso en un marco teórico nuevo, evidenciando relaciones complejas y aspectos a menudo ocultos.

El libro presenta los resultados de la investigación, pero sobre todo pretende introducir los motivos que a la Secretaría Confederal de la Mujer de CC.OO. le impulsaron a estudiar y analizar este controvertido tema.

Se recoge un apartado sobre metodología que recoge el objeto de la investigación, la bibliografía y estudios existentes, los grupos de discusión utilizados y algunos datos sobre la situación laboral de las mujeres.

Otro de los capítulos sintetiza los resultados de la investigación en cinco bloques temáticos:

- un mundo masculino,
- la visión de los actores,
- juego de imágenes,
- el sexo de las organizaciones,
- el acoso sexual.

Cada uno de los bloques recoge textualmente, interpretando y comentando, algunos de los comentarios vertidos en el desarrollo de los grupos.

El apartado de Conclusiones se articula en cuatro bloques:

1. Las raíces del acoso sexual:

Las relaciones de género son sistemáticas y permean el mundo laboral:

- la entrada masiva de la mujeres en el mercado de trabajo no es un acontecimiento neutral, arrastra múltiples transformaciones;
- una forma de sexualidad, la masculina, ha imperado en las formas y manifestaciones del cuerpo en el mundo del trabajo;
- lo que merece una reflexión es por qué la llegada masiva de mujeres se manifiesta en forma de problema, como acoso sexual.

2. Sexo y jerarquía:

Se trataba de comprobar cómo se veía cada grupo, siguiendo los dos grandes ejes de diferenciación, género y categoría socio-profesional:

- la visión de la diferencia de género es interpretada de forma diferente según la posición ocupada en la escala laboral y el tipo de tarea y de entorno;
- de la relación entre poder, autonomía e identidad, los diferentes grupos de trabajadoras expresaron las discriminaciones que sufrían.

3. Sexo, poder y acoso:

- el acoso, al igual que el sexismo, tiene un componente sexual lleno de estereotipos sobre la disponibilidad femenina;
- las mujeres tiene una visión más amplia y ambigua del acoso: se sienten ofendidas por las actitudes que niegan su libertad y las convierten en objetos;
- existe una tendencia social a culpar a la mujer por la situación creada, y además las mujeres no se creen a si mismas y dudan de tener derecho a protestar;
- la causa principal del acoso es la falta de respeto a una voluntad o a una conciencia ajena, porque no se le otorga valor;
- al ser lo masculino lo valioso, cuesta reconocer el peso y el valor de una subjetividad ajena;

4. Las respuestas frente al acoso:

- introducir este tema en el debate social, en las fábricas, en las oficinas, en el campo, allí donde estén las mujeres;
- quitarle la exclusividad en la formulación del problema y de sus respuestas al ámbito judicial y asumirlo como una labor social colectiva;

- reforzar la situación de las mujeres en el trabajo a través de potenciar su autonomía, credibilidad y valoración;
- organizar y promover la creación de grupos de mujeres en las empresas donde se debata su situación de manera amplia como un mecanismo de autoconciencia de las trabajadoras;
- crear un Observatorio para la Igualdad en el Trabajo;
- luchar directamente contra el acoso acudiendo a lo más próximo y accesible compañeros y compañeras de trabajo, representación sindical, inspección de trabajo...;
- cuando se utilice la vía judicial para solucionar el problema la recomendación es que se anteponga la jurisdicción laboral a la penal;
- analizar desde el punto de vista feminista las resoluciones judiciales sobre acoso sexual y la jurisdicción en el trabajo con el fin de que la justicia sea realmente igualitaria;

Finalmente se recogen dos anexos, uno de ellos incluye un relato de una mujer, que en el momento de ser entrevistada, estaba inmersa en un proceso de denuncia por acoso sexual. En el relato quedan perfectamente reflejadas la percepción subjetiva de los hechos, las dudas iniciales sobre dónde y a quien acudir, y los obstáculos del propio proceso de denuncia.

El otro anexo recoge *El marco legal* que incluye un estudio de los siguientes aspectos:

- escasa eficacia de los cauces de protección jurídica;
- origen de la protección jurídica;
- traducción práctica de las normas sobre acoso sexual;
- obstáculos consustanciales a la protección jurisdiccional;
- tendencia del legislador español a criminalizar el acoso sexual: ¿protección eficaz o simbólica?.



AFRONTAR : Actuacions per afrontar l'assetjament sexual.

CCOO, CONC, Secretaría de la Dona
 [Barcelona: Secretaría de la Dona de CCOO de Catalunya], 1999
 24 p. ; 30 cm
 PROYECTO AFRONTAR

SIG.: MU-01504

Este es un informe elaborado a partir de las investigaciones realizadas en el proyecto AFRONTAR de la Iniciativa europea DAPHNE cuyo objetivo es

combatir la violencia que se ejerce contra niñas, niños, adolescentes y mujeres, promovido por la Secretaría de la Dona de CCOO de Catalunya.

Recopilación de la normativa existente a nivel nacional y europea sobre el acoso sexual, realizando un estudio comparado de la situación en Italia, Portugal y España, en relación al acoso sexual en los centros de trabajo, con el objetivo de realizar propuestas para mejorar la normativa existente y favorecer nuevas formas de actuación ante esta problemática.

El ordenamiento jurídico italiano, el portugués y el español tienen como característica común que carecen de un régimen específico que regule el acoso sexual en las relaciones laborales. Por este motivo, estos conflictos se tienen que abordar aplicando la normativa europea de referencia y conjugando principios generales de diversas ramas del derecho de cada uno de los ordenamientos. Para los tres ordenamientos, el bien jurídico protegido es similar.

De este estudio comparativo se extrae una serie de conclusiones que tendrían que definir las futuras formas de actuación para enfrentarnos con el problema del acoso sexual en los centros de trabajo y erradicarlo.

En primer lugar, se observa un problema de concepto. La ausencia de una definición legal de acoso sexual. No es cuestión formal sino un aspecto fundamental para establecer límites y delimitar el problema y de esta manera encontrar soluciones.

Por otro lado, la inadecuación de los procesos judiciales es un factor que impide que muchas mujeres denuncien estas situaciones. Por eso se tendría que asegurar cierta rapidez en la resolución de estos conflictos, y garantizar que la tramitación se hará con la máxima discreción y seriedad, velando porque la mujer no sea represaliada ni presionada para que abandone su denuncia y para que se tenga en cuenta su voluntad en las formas de resolución del conflicto, sin que tenga que renunciar a sus condiciones de trabajo o a su puesto de trabajo.

Por otro lado, sería conveniente que se admitiera formalmente la posibilidad de acudir a la jurisdicción laboral para solicitar el abono de una *indemnización por daños y perjuicios*, que fuera compatible con otros procedimientos, como el de despido o extinción de la relación laboral por causa justa, se establezcan criterios concretos para la cuantificación, y se distingan los diferentes medios de reparación: para daños materiales, físicos y morales.

Desde el momento en que el acoso sexual afecta la salud de la trabajadora que es víctima y que tiene lugar por ocasión o como consecuencia del trabajo que realiza por cuenta de otro, es obvio que nos encontramos con un supuesto de *accidente laboral*, por lo que entendemos tiene que ser reconocida expresamente por la normativa laboral. Este hecho contribuiría también a la prevención de estas situaciones, ya que constituye un riesgo en el puesto de trabajo y una situación que tiene que prevenir y resolver el empresario, sea o no el sujeto activo de este acoso, que en caso contrario será responsable de las consecuencias que este comportamiento ilícito comporta para la mujer (hasta a

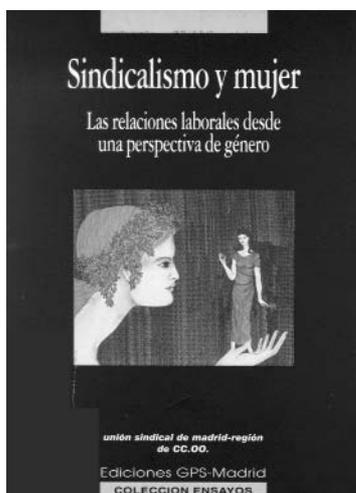
través de un recargo de prestaciones por ausencia de prevención del acoso).

Una de las conclusiones más importantes de la investigación conjunta fue constatar la necesidad de promulgar una directiva europea sobre prevención y sanción del acoso sexual en el trabajo, una directiva que supere las limitaciones de la Recomendación Europea de 27 de noviembre de 1991, tanto por lo que se refiere a las limitaciones de contenido como la falta de obligatoriedad de las recomendaciones para los países miembros de la Unión europea.

En definitiva, las conclusiones de este estudio, como las de tantos otros que se están realizando en los últimos años, se tienen que concretar en auténticas propuestas legislativas, la finalidad de las cuales sea la superación del problema del acoso sexual en las relaciones laborales para la plena y libre integración de la mujer en el trabajo y en la lucha por la igualdad de derechos entre el hombre y la mujer.

Con las conclusiones de este estudio hemos elaborado una cláusula para que se incluya en los convenios colectivos, con los criterios antes expuestos y que puede ser de utilidad en todos los sectores.

MUJER Y SINDICALISMO



SINDICALISMO Y MUJER.

Las relaciones laborales desde una perspectiva de género.

Elvira S. Llopis.

Madrid : Ediciones GPS Madrid, 1999.

CCOO. USMR. Secretaría de la Mujer.

148 p. : il. gráf. , tab. ; 21 cm

SIG.: MU-00183

Obra realizada por la Unión Sindical de Madrid Región de CC.OO. en el año 1999, contiene un análisis de la realidad social y laboral desde una perspectiva de género y algunas propuestas para avanzar hacia la igualdad real entre hombres y mujeres.

El libro se estructura en cuatro capítulos más las conclusiones finales y un anexo con reproducciones de una selección de los carteles editados por la Secretaría de la Mujer.

El capítulo primero trata sobre *La dicotomía sexo-género en el entorno laboral*:

- en su primer punto analiza la evolución histórica de las mujeres en el mercado de trabajo, y su situación socio-laboral actual: desde la merma de horas de ocio de las mujeres trabajadoras, por hacerse cargo también de las tareas domésticas, hasta temas como la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el medio laboral;

- el segundo punto analiza la caracterización socio-laboral del colectivo femenino en la Comunidad de Madrid, con gráficos que nos muestran las tasas de paro por sexos, tasas de actividad etc.;

- el tercer y último punto trata de la relación Mujer - Sindicalismo a lo largo de la historia, así como de la formación, evolución y consolidación de las Secretarías de la Mujer en el sindicato CC.OO..

El capítulo segundo reflexiona sobre *La Globalización de la Economía y sus efectos en las mujeres*:

La globalización de la economía tienen un efecto plural que puede estructurarse en torno a dos ejes: la internacionalización de las economías

domésticas y la tendencia a la desaparición de fronteras económicas. Ambos ejes llevan aparejada como consecuencia una reestructuración profunda de las economías nacionales y están transformando de modo acelerado las relaciones laborales en las empresas.

La denominada *discriminación salarial* pura es aún frecuente. Sin embargo, la forma más corriente de discriminación salarial se debe al hecho de que hombres y mujeres no hacen el mismo trabajo sino que se concentran en trabajos *femeninos* y trabajos *masculinos*.

Además, la transnacionalidad de la producción aumenta la posibilidad de fragmentar la fuerza laboral de acuerdo a los distintos segmentos productivos y de concentrar las mujeres en los procesos productivos que se encuentran en los eslabones más bajos de la jerarquía laboral.

El capítulo tercero analiza *El Mercado de Trabajo*, así como el reparto del trabajo y los nuevos yacimientos de empleo.

El capítulo cuarto trata sobre *La Negociación colectiva* :

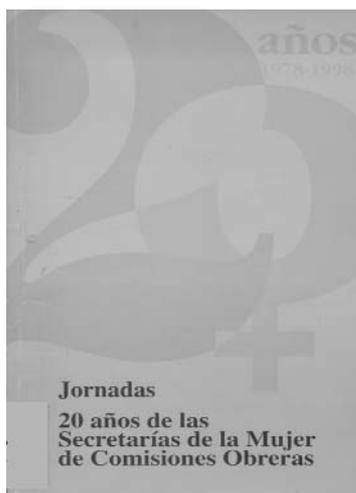
Aunque son varios los convenios muy significativos por la dimensión del colectivo al que afectan, que incorporan cláusulas particularmente importantes para el establecimiento de una relaciones laborales paritarias, la constante sigue siendo, no ya la ausencia de medidas específicas sino, incluso, la aparición de fuentes de discriminación en los propios convenios.

Bajo el epígrafe *elementos básicos de la organización del trabajo y su repercusión en el trabajo de las mujeres* se analizan aspectos tanto estructurales como culturales, así como su repercusión sobre las mujeres. Algunas de estos aspectos son la producción flexible, la movilidad funcional y geográfica, las políticas de contratación (elemento básico porque distribuye a hombres y mujeres en puestos y categorías profesionales y asigna modalidades de contratación), los procesos de promoción, los procesos de toma de decisión, las políticas de formación, y, naturalmente, la política salarial.

La última parte de este capítulo está dedicada a *las funciones de la negociación colectiva en la Igualdad de Oportunidades*, y en ella se marcan tres objetivos muy claros: eliminar las formas de discriminación que persisten en el ámbito laboral; compensar los efectos de las discriminaciones preexistentes a través de medidas de acción positiva; y facilitar la inserción y desarrollo laboral de las mujeres.

Finalmente, se recoge un apartado de conclusiones que se orientan a reforzar la estrategia sindical situando la igualdad de oportunidades en el

núcleo mismo del diálogo social y la negociación colectiva. Todo ello ligado a la necesidad de ampliación y enriquecimiento del espacio social como condición imprescindible de la incorporación de las mujeres al mercado laboral, comenzando por la defensa de una enseñanza pública de calidad no sexista y reivindicando servicios y prestaciones sociales que sustituyan el trabajo doméstico y de atención a personal dependientes que en general desempeñan las mujeres.



JORNADAS 20 AÑOS DE LAS SECRETARIAS DE LA MUJER DE COMISIONES OBRERAS : 1978-1998.

Susana Brunel, María Jesús Vilches (coords.).

Madrid : CC.OO., Confederación Sindical, Secretaría de la Mujer, 1999.

99 p. ; 30 cm.

ESPAÑA. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Dirección General de Acción Social, del Menor y de la Familia.

MU-00385

Este documento recoge y sintetiza la historia de las Secretarías de la Mujer de CC.OO. a lo largo de sus 20 años de existencia. Con tal motivo se celebran unas *jornadas conmemorativas*, en las que distintas mujeres plasman, desde su experiencia personal, el origen, trayectoria y recorrido de las Secretarías de la Mujer en CC.OO., configurando así parte de la memoria colectiva de este sindicato.

Las Secretarías de la Mujer de CC.OO., además de la problemática esencial de las mujeres en cuanto a la discriminación en el acceso, promoción y permanencia en el empleo, aborda nuevos proyectos como la educación, la formación, el reparto de las responsabilidades familiares, el ocio, la salud, la precariedad laboral, la transversalidad, las acciones positivas, la democracia paritaria, temas que no se ciñen estrictamente al marco laboral, pero que tienen claras implicaciones para el avance integral de la igualdad de oportunidades entre los sexos.

En *Las mujeres en el mercado de trabajo español en los últimos 20 años (1978 -1998)*, Covadonga Osoro aborda los avances normativos en materia de igualdad de oportunidades y el análisis de la inserción actual de las mujeres en el mercado de trabajo que se produce en un momento de transformación radical en las estructuras productivas y tecnológicas, y sometida a intereses contrarios a la regularización de las condiciones de trabajo. Osoro pone de manifiesto los problemas a los que se enfrentan las mujeres: acceso al empleo, condiciones de trabajo, disyuntiva entre profesión y vida personal y familiar, tiempo de

trabajo, inestabilidad en el empleo, etc., aportando propuestas para su mejora, así como para la eliminación de situaciones claramente discriminatorias.

Dolores Licerias trata el tema de las mujeres en el mercado de trabajo español en los últimos 20 años, en los que se han producido cambios culturales y sociales que se ven reflejados en el mundo laboral; al tiempo que la situación del empleo y del desempleo han producido cambios en las estrategias personales y sociales de las mujeres. Así podemos decir que una buena parte de las modificaciones producidas en la estructura del empleo han estado determinadas, precisamente, por la nueva posición de las mujeres ante el empleo.

Se recogen, particularmente, *Los inicios, implantación y desarrollo histórico de las Secretarías de la Mujer de CC.OO* con la aportación de aquellas mujeres que fueron responsables confederales en los distintos períodos congresuales: Begoña San José, Teresa Nevado Bueno y María Jesús Vilches.

El tema de *Sindicalismo y género* es desarrollado por Rita Moreno, María Cruz Vicente y Aurora Gómez Cano, con referencias específicas a las políticas de género en la acción sindical, las estrategias para el aumento de mujeres en las estructuras sindicales y la dimensión social de las Secretarías de la Mujer.

Los *Orígenes y desarrollo de la revista Trabajadora* lo tratan Concha Hernández y Teresa Pérez Pardo.

Se dedica una atención especial al apartado sobre *Experiencias singulares en el avance por la igualdad de oportunidades*. Ramona Parra, María Antonia Martínez, Loren Cabral, Eva Silván Delgado y Teresa Pérez del Río, abordan, respectivamente, la *Historia de la lucha de las mujeres en el Textil-Confeción*, *Las mujeres en el Sector Ferroviario, 20 años de la creación de las Secretarías de la Mujer* y *La Jurisprudencia en el avance por la igualdad*.

La formación desde la perspectiva de género: desarrollo y situación actual es analizado por Blanca Gómez con especial referencia a la participación de la mujer en las políticas activas para el empleo: orientación y formación profesional.

Belén Sanz disertó sobre la *Formación: iniciativas y proyectos* y María Carreño Ors sobre *La larga lucha de las mujeres por sus derechos*.

Este recorrido histórico pretende ser un balance de los 20 años de trabajo de las Secretarías de la Mujer realizando un reconocimiento al trabajo de todas las mujeres que, en el interior del sindicato, han contribuido al avance de la igualdad de oportunidades, llamando a la participación de todos y todas en el desarrollo de propuestas con perspectivas de futuro que potencien y permitan hacer efectiva la igualdad y la no discriminación por razón de sexo, tanto en el seno del sindicato como en la sociedad en su conjunto.



DONES, TREBALL I SINDICALISME A CATALUNYA : 1939-1978.

Cristina Borderías Mondejar y Javier Tébar Hurtado. Fundació Cipriano García - Arxiu Històric de CCOO de Catalunya. Colecció Estudis del Món del Treball, nº 1 (1998), 2 (1999) y 3 (2000).

CCOO. CONC.. Fundació Cipriano García - Arxiu Històric. Diputació de Barcelona. Fundació Catalana de Gas. Institut Català de la Dona

SIG.:MU-01477/1; MU-01477/2

La edición de estos tres volúmenes se realiza en el marco del proyecto *Mujeres, trabajo y sindicalismo en Cataluña. Militancia y fuentes orales (1939-1978)*, impulsado por la Fundación Cipriano García de CC.OO. de Cataluña en colaboración con los departamentos de historia contemporánea de la Universidad de Barcelona y de la Universidad Autónoma de Barcelona, persigue un doble objetivo: estimular la investigación, ofreciendo recursos instrumentales para la investigación, a partir de una colección de fuentes orales que se está creando desde 1995; y, con el mismo acento, dar una dimensión social al propósito de recuperar la memoria de la militancia sindical, transfiriendo los resultados de este proyecto fuera de los estrictos límites del Archivo Histórico de CCO.OO. de Cataluña.

El primero de ellos contiene el planteamiento teórico y metodológico del proyecto de investigación, el segundo y el tercero recogen respectivamente 15 y 10 perfiles biográficos de mujeres sindicalistas.

Se ha querido conscientemente estimular una reformulación de los parámetros con los que ha sido tratada la militancia sindical de las mujeres en el ámbito de la investigación y del propio Sindicato. Con todo, esta problemática va más allá del propio terreno sindical, puesto que comporta en última instancia una reflexión sobre las relaciones entre trabajo, familia y militancia sindical y política; entre esfera privada y pública; entre ciudadanía y democracia. Unas relaciones que no pueden abordarse solamente desde la perspectiva de clase, sino también desde la interrelación entre clase y género. Tenemos el convencimiento de que esta reflexión que no puede ser el resultado únicamente de una investigación científica y social, sino de un proceso de diálogo en el que deben intervenir también la experiencia, la mirada y la palabra de las mujeres militantes en el sindicato pero también en los partidos, en el feminismo y en otros tipos de asociaciones cívicas.

Esto ha llevado a los coordinadores a pensar en elaborar pequeñas publicaciones en formas de volúmenes sintéticos, donde se recogen los *perfiles*

biográficos de la mujeres sindicalistas entrevistadas, dándole un carácter divulgativo para hacerlo accesible a un público más amplio del que acostumbra a frecuentar las salas de un archivo histórico.

Este tipo de retratos elaborados que se han ido publicando, dibujan a grandes trazos los itinerarios de estas mujeres en el ámbito laboral, sindical, político, familiar y personal. No pretenden ser una interpretación de las vidas de estas mujeres, algo que corresponderá a las/los investigadoras/res que trabajen con estas fuentes; aunque no desconocemos que cualquier texto que aspira a hacer inteligible un relato difícilmente puede mantenerse al margen de una vertiente interpretativa, que siempre subyace.

Las entrevistadas tienen orígenes socio-geográficos diversos, como diversos son sus oficios, sus trayectorias laborales, sus militancias políticas o sus generaciones. Solamente el conjunto de las entrevistas a mujeres finalmente realizadas, un total de 50, podrá recoger adecuadamente la diversidad que se aprecia ya en este primer grupo de 30 biografías recogidas en estos volúmenes.

Los *perfiles* publicados son solamente rápidos trazos biográficos, pero de ellos emergen múltiples sugerencias para la reflexión, especialmente si las proyectamos sobre las características, más conocidas en cierto sentido, de la militancia sindical masculina. Estos *perfiles*, contruidos a partir de las entrevistas, nos acercan a una experiencia y una percepción del sindicalismo y de la política en un claro conflicto con la cultura sindical masculina predominante.

Los relatos de estas mujeres desmitifican además otros tópicos sobre las relaciones entre mujeres y sindicalismo. Muestran, efectivamente, la importancia de su militancia dentro del Sindicato, reinterpretan y dar un nuevo valor a las formas de participación consideradas a menudo como de segundo orden: la creación de redes de solidaridad y apoyo a los presos y represaliados, su papel en los aparatos de distribución de propaganda clandestina, en la organización de la protesta laboral en las empresas con predominio -y en ocasiones sin él- de mujeres... Pero además, y muy especialmente las entrevistadas de la generación que vivieron la guerra civil, frente a la masculinización de las estructuras y el funcionamiento sindical, nos hablan de la creación de espacios autónomos gestionados por ellas, en los que se pone de manifiesto formas de organización y concepciones diferentes del sindicalismo y de la política.

Las diferentes edades de las entrevistadas nos aproximan así mismo al cambio entre generaciones. De la generación de la guerra a la que nació después de ella, las mujeres ganaron espacios dentro del sindicato y una mayor autonomía en la gestión de sus propios problemas, sus reivindicaciones y sus propias formas de actuación y de entender la militancia sindical. Se puede apreciar también un cambio en la importancia de la militancia respecto de otras experiencias vitales. Cambios que no son ajenos de ninguna manera al nuevo papel que el feminismo ha ido teniendo, no solamente en los propios valores de estas mujeres más jóvenes, sino a nivel social. En las biografías de las mujeres

de las últimas generaciones se hace más visible también la relación -no exenta de conflictos- entre feminismo y sindicalismo que marcará decisivamente sus trayectorias personales y de militancia.

Tal como muestran estas entrevistas, la posición de las mujeres en la familia juega, así mismo, un papel central en las relaciones que mantienen con el sindicalismo. A pesar de ello, es necesario subrayar, de nuevo, que esta posición no puede ser analizada exclusivamente como limitación a la participación, o como elemento de automarginación o autoexclusión. Porque la posición de las mujeres en la familia, por la dimensión del trabajo de reproducción o por el poder masculino, ha podido limitar, efectivamente, la participación sindical de las mujeres; y esta misma posición, en la medida que ha generado una experiencia y una cultura del trabajo diferenciada, no inscrita en los valores clásicos de un sindicalismo masculino, introduce un sentido crítico a esta distancia de las mujeres respecto del sindicalismo.

La realización de estas entrevistas a mujeres constituye un elemento imprescindible en la construcción de una nueva memoria de grupo del sindicalismo que hasta ahora ha ido constituyéndose exclusivamente en masculino. Así, son una contribución que podría ayudar a crear una base para el análisis y la reflexión de una nueva concepción de las formas organizativas y de las culturas del trabajo, del sindicalismo y de la política. Y en alguna medida empujar en la dirección de que esta historia no sea escrita solamente desde la perspectiva masculina, introduciendo con ello una perspectiva crítica a los discursos disciplinarios clásicos. Finalmente, con este proyecto y la publicación de sus resultados se quiere llamar la atención sobre la urgencia de esta reflexión, a la vez que sobre la necesidad de que esta se desarrolle a partir del análisis de la propia experiencia de la mujeres.



LA PRESENCIA DE LES DONES AL SINDICAT : formes de participació i vivències sindicals.

Rocío Mendoza Vázquez.

Barcelona : Instituto Català de la Donna, 1998.

103 p. : tab. ; 30 cm

CC.OO., CONC, SECRETARIA DE LA DONA.

SIG.:MU-01503

Estudio realizado a iniciativa de la Secretaria de la Dona de CC.OO. Catalunya y editado por el Instituto Catalá de la Dona, que tiene como objetivo principal mostrar la evolución de la participación de las mujeres en el entorno sindical y contribuir a abrir una nueva línea de análisis que permita avanzar en

la introducción de la perspectiva de género en todos los ámbitos de la sociedad.

El estudio muestra una información detallada de los elementos que caracterizan la participación de las mujeres en el sindicato, al tiempo que se interroga por la efectividad de las medidas de acción positiva aprobadas en los distintos Congresos en relación a la modificación de la situación de las mujeres en el interior del sindicato.

Su ámbito de estudio ha sido la CONC (Comisión Obrera Nacional de Cataluña) y se han utilizado distintas técnicas metodológicas:

- material estadístico relacionado con la presencia de mujeres en los diferentes niveles orgánicos de CC.OO. de la CONC,
- explotación de la base de datos del cuestionario de afiliación de la CONC,
- entrevistas en profundidad,
- realización de grupos de discusión.

Estas son algunas de las conclusiones a las que llega el estudio:

- la afiliación de mujeres en la CONC sigue la tónica general de la afiliación sindical femenina, con unos niveles por debajo de las tasas de actividad correspondientes. A pesar de ello, se sitúa por encima de la media estatal y ha experimentado un aumento a lo largo de los últimos años;
- la presencia de afiliadas está muy concentrada en aquellas ramas de actividad en que en mayor medida se ha incorporado la mano de obra femenina: enseñanza, sanidad, comercio, hostelería y administración pública;
- los canales y motivos de afiliación no son exactamente los mismos. Destacan entre las afiliadas la importancia de las redes sociales, especialmente la pareja, frente la participación en asambleas o el contacto con sindicalistas en el marco de la empresa como vías de contacto con el sindicato en el caso de los hombres;
- hay una percepción similar entre afiliadas y afiliados de los problemas que tiene que abordar el sindicato y de las estrategias más adecuadas para enfrentarlos;
- la presencia de mujeres en los órganos de dirección del sindicato es minoritaria. Pero es necesario diferenciar el ámbito de la empresa de otros ámbitos superiores; la militancia femenina tiende a situarse en el nivel que le permite compatibilizar el trabajo sindical con las otras responsabilidades, tanto laborales como familiares, es decir, en el centro de trabajo;
- las cargas familiares se configura como un factor determinante para explicar la participación sindical. A través de la importancia

que las afiliadas conceden al problema del *tiempo* (horarios de las reuniones, horarios de colegios de los hijos/as) se verbalizan las estrategias desarrolladas para intentar compatibilizar el espacio doméstico, el laboral y el sindical, y los problemas consecuentes que ello comporta;

- el discurso de las afiliadas sobre el sindicato, muchas veces en forma de queja, se centra en dos ejes: el primero, la falta de sensibilidad de los compañeros para los problemas que tienen las mujeres para militar tanto como ellos y, el segundo, la competencia y los celos que su presencia provoca entre los hombres, factores que las comportan más dificultades para ser aceptadas en igualdad;

- de manera directa o indirecta, casi todas las mujeres coinciden que los cambios en el sindicato requieren la transformación de la mentalidad de los hombres y, más en general, una educación diferente dentro del ámbito familiar. También parece estar asumido que el agente de los cambios en el sindicato son ellas mismas y que estas transformaciones tienen que pasar previamente por un planteamiento de las relaciones entre los dos miembros de la pareja y de la distribución de las cargas familiares;

- la escasa presencia de mujeres dentro del sindicato tiene cada vez menos que ver con la consideración del trabajo remunerado como subsidiario o complementario del trabajo de la pareja y de los ingresos familiares (y por tanto alejado del sindicato), y más con el problema de la compatibilización de su participación activa en la vida sindical con otras ocupaciones familiares. Persisten bastantes trabas culturales tanto entre hombres como entre mujeres, aunque entre las afiliadas que tienen algún cargo sindical se comparte la idea que la mujer trabajadora puede y debe desarrollar el mismo papel que el hombre dentro del sindicato.

Este estudio permitió conocer mejor la presencia de las mujeres en el sindicato y a partir de aquí realizar diferentes acciones :

- en las últimas elecciones sindicales se hicieron reuniones con las personas responsables de organización, elecciones sindicales y secretaria de la dona donde se presentó este estudio y se marcó como objetivo de trabajo conseguir que hubiera más mujeres delegadas;

- en las normas dell 7º Congreso de la CONC se establecieron porcentajes de participación de las mujeres y a partir de aquí en el resto de congresos;

- también este estudio ha servido de material para los cursos de formación de la Secretaria de la Dona.

Estudio sobre la participación de las mujeres
FSAP - CC.OO

Octubre de 1998

ESTUDIO SOBRE LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES : FSAP - CCOO.

Pepa Franco ; Inmaculada Bernabé (coord.).

[s.l. : s.n.], 1998.

127 p. : gráf. , tab. ; 30 cm

CCOO. FSAP. Área de la Mujer ; FOLIA CONSULTORES.

SIG.: MU-00147

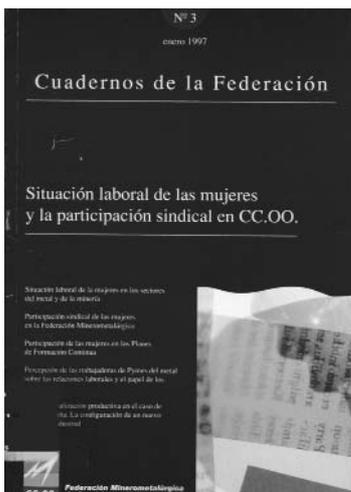
Se realiza este estudio a iniciativa de la Secretaría de la Mujer de la Federación de Administraciones Públicas (FSAP) de CC.OO. Su objetivo es facilitar el debate de las mujeres sindicalistas sobre las estrategias necesarias para superar las desigualdades tanto en su trabajo en la Administración Pública como en el interior del sindicato, partiendo del hecho de que una parte importante de las personas que trabajan en el ámbito de las administraciones públicas son mujeres.

El estudio se divide en dos partes:

- en la primera se relaciona el mundo del trabajo con los roles sociales de las mujeres y sus propias creencias e ideas. La desigualdad de trato se concibe en este documento como el producto de las relaciones entre la cultura laboral, y dentro de ella la organización laboral; el rol social, que incluye las expectativas que la sociedad tiene sobre las mujeres;
- la segunda parte recoge el análisis del discurso teórico y de la práctica del Sindicato desde una perspectiva de género, las dificultades y ventajas para posibles cambios, así como la aportación de estrategias y conclusiones con el fin de definir líneas de acción y métodos de seguimiento de un plan de trabajo que puedan asumir el conjunto de las mujeres del sindicato. Básicamente se constata la necesidad de mejorar la organización y colaboración entre las mujeres del sindicato.

Estos dos documentos se complementan con dos anexos:

- un glosario de los términos manejados en la bibliografía sobre género,
- una serie de datos cuantitativos sobre las mujeres.



SITUACIÓN LABORAL DE LAS MUJERES Y LA PARTICIPACIÓN SINDICAL EN CCOO.

Gabinete Técnico de la Federación Minerometalúrgica de CCOO...[et al.]

Madrid : Federación Minerometalúrgica de CCOO, 1997.

95 p. ; 24 cm

SIG.: CD-01583

Informe realizado a iniciativa de la Secretaría de la Mujer de la Federación estatal Minerometalúrgica de CC.OO. que persigue el objetivo de profundizar en el conocimiento de la situación sociolaboral de las mujeres que trabajan en los sectores del Metal y de la Minería, así como analizar su actitud sindical y participación en CC.OO.

El libro recoge cinco capítulos. Los tres primeros sobre *La situación laboral de las mujeres en los sectores del metal y la minería*, *Participación sindical de las mujeres en la Federación Minerometalúrgica* y *Participación de las mujeres en los Planes de Formación Continua*, con una nutrida profusión de datos estadísticos y comentarios a los mismos.

El segundo capítulo está dedicado a analizar la participación sindical de las mujeres en las diversas estructuras y órganos de dirección de la Federación Minerometalúrgica de CC.OO. y la representación obtenida en las Elecciones Sindicales EE.SS. Para ello se ha contado con la información proporcionada por las organizaciones territoriales y con los datos aportados por el Sistema Informático Confederal de CC.OO. para el seguimiento de las EE.SS. del proceso 1994-1995.

En relación al número de delegadas elegidas en las candidaturas de la FM/CC.OO., las mujeres alcanzaron el 6,76% sobre el total de personas elegidas. Por CC.AA. Cataluña, Rioja, Madrid y Baleares presentan los resultados más elevados y Asturias, Murcia y Extremadura los más bajo, situación que se explica atendiendo a la ubicación de las empresas de un mismo sector de actividad en forma muy concentrada en unos u otros territorios.

Por colegios electorales, el número de delegadas de CC.OO. en los Comités de Empresa, pertenecen en un 43,82% al de Técnicos y Administrativos y en un 56,17% al de Especialistas no cualificados, mientras que los delegados pertenecen en un 22,38% al Colegio de Técnicos y Administrativos y en un 77,61% al de Especialistas y no cualificados, siendo esta distribución reflejo de la mayor concentración de mujeres en las actividades técnicas y administrativa.

También se recoge un balance comparativo de las EE.SS. de 1990 y las EE.SS. de 1994-1995, observándose que en este período el porcentaje de mujeres se ha incrementado en un 1,69%.

La tasa de afiliación de las trabajadoras, en proporción al volumen de trabajo femenino asalariado, se sitúa en el 10%, mientras que la tasa de afiliación de los trabajadores es del 16,7%.

Con respecto al Consejo Federal, entre los representantes de las organizaciones federales, las mujeres alcanzan un porcentaje sensiblemente inferior al de la afiliación de mujeres del total de la Federación, en total 1,66% por debajo.

Finalmente se presentan datos sobre la evolución de Secretarías de la Mujer constituidas en la FM/CC.OO. La mayoría de las Secretarías provinciales y comarcales y también algunas de CC.AA. han sido nombradas recientemente y necesitarán de un plazo medio para poder afianzarse y concretar su ámbito.

El capítulo cuarto *Percepción de las trabajadoras de Pymes y del Metal sobre las relaciones laborales y el papel de los sindicatos* recoge los resultados de un estudio cuyo objetivo principal era un acercamiento a las actitudes y opiniones de los trabajadores/as del sector en relación a la percepción de sus condiciones como trabajadores/as en un marcha de relaciones concreto, tanto en lo referente a sus opiniones como al conjunto de las demandas y consideraciones que plantean para su implicación colectiva. Entre los grupos de discusión realizados se consideró imprescindible la realización de un grupo de mujeres, ya que ante un contexto tan masculino el discurso de género podría no aparecer o queda diluido. Los resultados de este grupo son los que se recogen expresamente en este apartado.

En el quinto y último capítulo *La descentralización productiva en el caso de Opel España: la configuración de un nuevo "obrero" industrial* se recoge parte de un trabajo de investigación del mismo título, cuyo objetivo principal ni era conocer la problemática específica de las mujeres trabajadoras sino abordar la descentralización productiva. Sin embargo el interés de algunos de los resultados del estudio respecto a la importancia del género en el mundo laboral (en concreto los referidos a describir el perfil de los nuevos trabajadores/as industriales), motivó su inclusión en el capítulo que comentamos.

En definitiva el documento en su conjunto quiere contribuir a facilitar y adecuar la aplicación de la política sindical de CC.OO. en relación a las mujeres trabajadoras eliminando las discriminaciones directas e indirectas y promoviendo la igualdad de oportunidades mediante la puesta en marcha de acciones positivas, tanto en el interno del Sindicato como en los sectores y empresas.



LA PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN LOS SINDICATOS DE ESPAÑA.

Susana Brunel...[et al.]

Madrid : Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO, 1996.

48 p. ; 30 cm

SIG.: MU-00004

Documento elaborado por la Secretaría confederal de la Mujer de CC.OO., para su utilización en el marco del curso *Educación obrera para mujeres trabajadoras*, organizado por la OIT, para impartir en su Centro Internacional de Formación en Turín.

Dividido en dos grandes bloques:

- el primer bloque está dedicado al aspecto histórico, analizando el movimiento sindical español desde el siglo XIX a finales del XX:

- *Introducción histórica al movimiento sindical en España,*
- *Evolución histórica de la participación sindical de las mujeres en España.*

- el segundo bloque se centra en el momento actual:

- un primer apartado sobre *La situación actual de los sindicatos más representativos en España:* el marco jurídico que recoge y regula su representatividad y participación; la organización y funcionamiento de los mismos (normas, reglamentos y organigrama);

- un segundo apartado sobre *Las formas de organización y participación de las mujeres en los sindicatos actuales,* reflejando los orígenes de las áreas de la mujer, que se crean en los distintos sindicatos, cuyo objetivo será cumplir una función de asesoramiento, orientación e información, así como ejercer un papel de denuncia, control y seguimiento de las actuaciones discriminatorias que se produzcan en función del sexo. La acción sindical desarrollada se centra en la introducción en la Negociación Colectiva de reivindicaciones y cláusulas destinadas a mejorar las condiciones de empleo

de las trabajadoras y facilitar el reparto de las responsabilidades familiares.

Se destaca la incidencia de las mujeres dentro de las organizaciones sindicales, para que las concepciones regresivas respecto a las mujeres cambien, las propuestas sean asumidas de forma más natural en el conjunto del sindicato y se acepte con normalidad la participación de las áreas de la mujer, no sólo en temas laborales sino en aspectos sociales y culturales.

El documento transcribe una síntesis de las opiniones vertidas por las distintas *Áreas de la Mujer de CC.OO, UGT, USO, CIG y ELA*, en relación a su iniciación y evolución a lo largo de los años, la incidencia en su estructura sindical correspondiente, aspectos relacionados con temas organizativos y de representación, así como su influencia en el desarrollo de acciones y propuestas a favor de las mujeres.

Se recogen los objetivos propuestos desde las Áreas de Mujer de los sindicatos, tanto en las empresas como en el seno de los propios sindicatos, los derechos fundamentales de trabajadores/as, entre ellos el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación por razón de sexo.

Asimismo se analizan las relaciones que establecen las Áreas de la Mujer de los distintos sindicatos, en la acción sindical en los últimos años, y de manera más estrecha en las más representativas, CC.OO. y UGT. valorando el avance importante que supone la unidad de acción, que se refleja en todos los niveles y estructuras del Sindicato, y de la que evidentemente participan las áreas de la mujer.

Por último, en el capítulo dedicado a las *Relaciones que las Áreas de la Mujer mantiene con otras organizaciones*, se analizan las que se establecen con el movimiento feminista y otras asociaciones o grupos de mujeres, los contactos mantenidos con partidos políticos y la relación en el plano institucional.

Un último apartado comenta *Datos sobre participación de las mujeres en el movimiento sindical más representativo: afiliadas/os, delegadas/os y mujeres y hombres en órganos de dirección del sindicato*.



PRESENCIA DE LAS MUJERES EN CC.OO. DE MADRID.

CC.OO., Unión Sindical de Madrid Región, Secretaría de la Mujer.

Madrid : USMR, Secretaría de la Mujer, D.L. 1991.

142 p. , graf. ; 24 cm

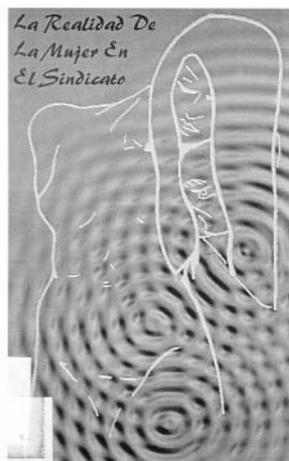
SIG.: MU-00892; GT-00221

Estudio realizado a iniciativa de la Secretaría de la Mujer de la Unión Sindical Madrid Región (USMR) con el fin de conocer datos objetivos sobre la participación de la mujer en el sindicato que permitieran analizar la evolución de la presencia de las mujeres en los distintos órganos de representación y dirección, de cara a poner en marcha posibles actuaciones que promuevan dicha participación.

El estudio tiene como ámbito la Comunidad de Madrid y recoge datos de participación de las mujeres en el Sindicato desde los Comités, delegadas de personal y secciones sindicales de empresas hasta los máximos órganos de dirección.

El cúmulo de información obtenido permite entrar en pormenores comparativos entre sindicatos de Rama y Uniones Locales y comarcales, al interior de la USMR, así como un análisis de las diferencias que se establecen por sexo tanto en la distribución de la afiliación y diferentes cargos sindicales, temas a los que dedica respectivamente sus tres primeros capítulos, dedicando su cuarto y último capítulo a un estudio comparativo de representantes sindicales en la Comunidad de Madrid entre los distintos sindicatos que se presentaron a las elecciones de 1990 donde analiza el número de delegados y delegadas que corresponden las distintas organizaciones sindicales.

Entre las conclusiones que se recogen a lo largo del estudio se destaca que los porcentajes de mujeres afiliadas y delegadas son mayores que los relativos a presencia de las mujeres en el resto de órganos directivos. Así, encontramos que las mujeres representan el 22,4% de la participación afiliativa y el 21% de delegadas, reduciéndose a un 11% su presencia en los niveles directivos. Sin embargo se observa un mejor avance en los cargos de sindicatos de rama donde hay un promedio de un 19% de participación femenina, en Uniones es de un 12,5% y en la USMR baja a un 11%.



ESTUDIO DE LA REALIDAD DE LA MUJER EN EL SINDICATO.

Clotilde Jiménez Guzzo, María Angeles Martín Martorell ; Miguel Ángel Vázquez (col.).

[Las Palmas de Gran Canaria] : Secretaría de la Mujer de CCOO Canarias, [199?].

64 p. ; 21 cm

CCOO. Unión Regional de Canarias. Secretaría de la Mujer (ed.); INSTITUTO CANARIO DE LA MUJER.

SIG.: MU-00863; CD-03318

Estudio realizado por iniciativa de la Secretaría de la Mujer de CC.OO. de Canarias, fruto de la preocupación por analizar las dificultades y obstáculos que encuentran las mujeres para desarrollar su trabajo en el interior del sindicato. El objetivo que se pretendía era conocer y acercar la realidad de las mujeres en el interior del sindicato con el fin de analizar y superar las dificultades existentes mediante herramientas y estrategias que permitieran planificar acciones positivas en un intento de transformar la realidad existente.

Para la elaboración del estudio se utilizaron las siguientes técnicas metodológicas:

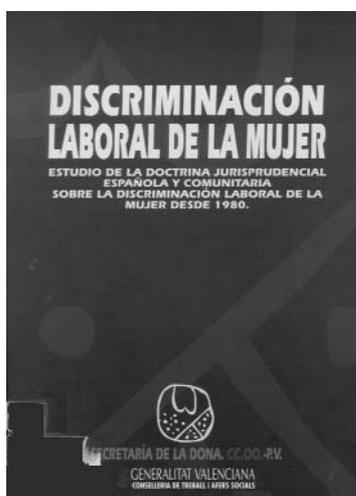
- revisiones bibliográficas,
- reuniones con diferentes responsables sindicales,
- consultas con fuentes secundarias,
- entrevistas estructuradas con los/as responsables de rama,
- elaboración de un cuestionario,
- interpretación de los datos.

El estudio se presenta estructurado en cuatro partes:

- marco teórico;
- estudio cuantitativo de la realidad de la mujer en el sindicato;
- análisis de los cuestionarios;
- planificación de acciones positivas.

Finalmente se aportan una serie de conclusiones orientadas a mejorar la participación de las mujeres en el Sindicato y la puesta en marcha de prácticas encaminadas a romper con las tradiciones y rutinas sociales discriminatorias.

LEGISLACIÓN



DISCRIMINACIÓN LABORAL DE LA MUJER. estudio de la Doctrina Jurisprudencial española y comunitaria sobre la discriminación laboral de la mujer desde 1980.

Pilar Alcolea Tejedor.

Madrid : CCOO, Confederación Sindical del país Valenciano, 1994.

205 p. ; 27 cm

CCOO. Confederación Sindical del País Valenciano. Secretaría de la Mujer; PAIS VALENCIANO. Generalitat. Consejería de Trabajo y Asuntos Sociales.

SIG.: MU-00216

Estudio promovido por la Secretaría de la Mujer del País Valenciá sobre un análisis de la Doctrina Jurisprudencial Española y Comunitaria relativa a la discriminación laboral de las mujeres desde 1980.

El estudio abarca el periodo comprendido entre 1980 y 1992, reproducen las sentencias que provocan avances en pro de la no discriminación de la mujer en razón de su sexo como las sentencias que frenan este lento avance y que destruyen los esfuerzos por el progreso. Se analizaron 719 sentencias procedentes de la Sala Social del Tribunal Supremo del Tribunal Central de Trabajo, que en 1989 se convirtió en Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma en la Audiencia Nacional, del Tribunal Constitucional y una serie de Directivas del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Económica Europea.

Respecto a la metodología, se agruparon cronológicamente las sentencias organizadas por materias para elaborar posteriormente una serie de conclusiones. Las materias tratadas fueron las siguientes:

- Principio de Igualdad y No Discriminación;
- Acceso al Empleo;
- Jornada Nocturna;
- Ausencia o Reducción de Jornada por Lactancia;
- Reducción de la Jornada por Guarda Legal;
- Maternidad y Adopción Legal;
- Prestaciones y Beneficios por Guardería;
- Excedencia Forzosa por Matrimonio;
- Dote Matrimonial;

- Igualdad Retributiva;
- Jubilación;
- Acoso Sexual.

Por último, el estudio recoge las conclusiones extraídas del análisis de las sentencias de los diversos Tribunales:

- la nota común de las diversas sentencias es la aplicación exhaustiva de la doctrina constitucional que en el fondo es el punto de mira de todas las cuestiones;
- respecto a la Jurisprudencia Constitucional, la relativa a la discriminación por razón de sexo en el trabajo, es mínima si la comparamos con las sentencias respecto a otros asuntos laborales;
- también se observa que las mujeres pocas veces acuden a la vía del recurso de amparo para lograr la tutela de su derecho a la no discriminación, en cambio los varones acuden con mucha mayor frecuencia.

Este estudio sirve para reafirmarnos en el hecho de que para conseguir la igualdad real, además de las Sentencias que prohíben la discriminación, es necesaria la paridad en todos los ámbitos sociales.