

SINDICADAS

educando en igualdad



Cuaderno de educación no sexista n.º 23

SINDICADAS

educando en igualdad

PRIMER ENCUENTRO

30 de noviembre y 1 de diciembre de 2007

Catálogo general de publicaciones oficiales
<http://www.060.es>

© Instituto de la Mujer (Ministerio de Igualdad)
Edita: Instituto de la Mujer (Ministerio de Igualdad)
Condesa de Venadito, 34
28027-Madrid
www.migualdad.es/mujer
e-mail: inmujer@migualdad.es

Con la colaboración de: FE.CC.OO, FETE-UGT, STS-Intersindical
Diseño y maquetación: CHARO VILLA

Imprime: DIN IMPRESORES, S.L.

NIPO: 803-08-076-4
ISBN: 978-84-691-7295-7
Dep. Legal: M-50643-2008

Índice

INTRODUCCIÓN	7
Palabras de Bienvenida Rosa M ^a Peris Cervera	9
Avanzar en nuestras propuestas Jan Eastman	13
El cuerpo sabe nuestra experiencia Charo Altable Vicario	15
MUJERES SINDICALISTAS. DESDE NUESTRAS PERPLEJIDADES Y COMPLICIDADES, UN PASO ADELANTE	23
¿Qué significa Sindicadas? Ana Mañeru Méndez	25
Las mujeres y el sindicalismo. Un breve repaso histórico Carmen Heredero	29
Como salvar los obstáculos en las organizaciones sindicales Carmen Vieites	35
Ser mujeres en un mundo de hombres. Creando lazos, tejiendo redes Alicia Poza Sebastián	45
Las mujeres en el movimiento sindical brasileño Fatima da Silva	57
LAS REIVINDICACIONES DE LAS TRABAJADORAS DE LA EDUCACIÓN	65
Las condiciones laborales de las mujeres en el ámbito de la enseñanza Isabel González	67

Reivindicaciones y legislación una relación de luces y sombras	81
Esther Muñoz	
El marco de la ley de igualdad	91
Carmen Cano	
COEDUCACIÓN EN LA PRÁCTICA	107
Palabras, significados e ilustraciones sobre el amor. Un estudio de adolescentes	109
Aurora Leal García	
Reconocer la libertad para favorecerla	127
Graciela Hernández Morales	
¿Qué hacer cuando podemos hacer algo?	135
Marian Moreno	
TALLERES	149
Formas de entender la participación: estrategias para superar los obstáculos para el liderazgo de las mujeres en las organizaciones sindicales	151
Rosa Escapa	
¿Como trabajar la acción sindical, para que los temas que interesan a las mujeres entren en la política sindical general y para que los temas considerados generales interesen a las mujeres?	152
María José Sanchez	
¿Qué modelo de organización queremos desde una perspectiva de lucha por los derechos de las mujeres?	153
Blanca Guerreiro	
REFLEXIONES FINALES	155
MANIFIESTO DE SINDICADAS	159

Introducción

Palabras de bienvenida

Rosa M^a Peris Cervera

Avanzar en nuestras propuestas

Jan Eastman

El cuerpo sabe nuestra experiencia

Charo Altable Vicario



Palabras de bienvenida

En primer lugar quiero daros la bienvenida desde el Instituto de la Mujer, una institución que tengo el honor de dirigir desde el comienzo de esta legislatura y que pronto cumplirá 25 años de existencia. El Instituto fue creado en 1983 por el primer gobierno socialista de la democracia y su primera directora, Carlota Bustelo, de la que me siento heredera, ha sido un ejemplo para muchas de nosotras de cómo actuar con sabiduría política feminista, con la firmeza de una mujer que no se arredra ante el poder patriarcal y con la imaginación y valentía que hacen posible un mundo más justo para las mujeres.

Durante todo este tiempo, el diálogo continuado con mujeres representantes de sindicatos ha sido y sigue siendo un seña de identidad del Instituto y el encuentro que inauguramos hoy es un paso más en el camino de crear nuevas formas de hacer política sindical por parte de las mujeres. Nuevas formas que no estaban previstas en la visión masculina tradicional del sindicalismo, pero que tampoco están en contra de lo que resulta válido de dicha tradición y simplemente lo aprovechan. De este modo incorporan otras perspectivas del trabajo sindical realizado por mujeres, y priorizan otros objetivos en el trabajo que son más afines a lo que queremos en el momento actual.

Durante casi dos años, en el ámbito de la educación, se han ido celebrando reuniones en las que han participado mujeres de los tres sindicatos que hoy están representados aquí, Comisiones Obreras, la Unión General de Trabajadores y el Sindicato de Trabajadores de la Enseñanza, todos ellos con una larga trayectoria en la creación y el impulso de proyectos coedu-

cativos, junto con el equipo de educación del Instituto de la Mujer. El fin último de estas reuniones ha sido dialogar, indagar en nuestro presente a partir de la experiencia que tenemos, intercambiar nuestros conocimientos e iniciativas y tomar impulso para nuevos proyectos que podamos desarrollar en colaboración. El método, que como decía María Zambrano es el camino que seguimos, ha sido buscar la manera de que lo que compartimos como mujeres no quede en segundo plano en nuestras respectivas políticas institucionales y sindicales y que los objetivos feministas comunes no se sitúen detrás de la lucha por ocupar los espacios de poder de las estructuras respectivas, que se dicen neutros pero son masculinos.

Después de colaborar en los últimos años en proyectos concretos con cada sindicato, como ha ocurrido con el calendario de STES, "Tiempo de mujeres, Mujeres en el tiempo", con el proyecto de FETE-UGT de educación en valores "Por preguntar que no quede", o con la celebración de Jornadas para el profesorado y elaboración de materiales didácticos coeducativos por parte de la Federación de Enseñanza de Comisiones Obreras, se hacía necesario otro paso que se ha materializado en el proyecto SINDICADAS.

La idea de partida es que el trabajo sindical de las mujeres de sindicatos que luchan por la coeducación es capaz de modificar las concepciones sexistas y el androcentrismo, que todavía persisten en las propias instituciones en las que está enmarcada cada una y en el sistema educativo, y que no responden a nuestros intereses y necesidades.

El nombre de "Sindicadas. Educando en igualdad", recoge los aspectos que son comunes a quienes formáis parte de este proyecto: **Mujeres**, con una **opción sindical concreta**, que trabajáis en la **educación** y que promovéis la **igualdad** efectiva de mujeres y hombres. Un proyecto en el que el Instituto de la Mujer participa apoyando y facilitando las actuaciones que surjan de él.

Hasta ahora las iniciativas en las que ha desembocado este diálogo han sido: La Jornada de "Educación para la ciudadanía", que se celebró en el Instituto de la Mujer en diciembre de 2006, cuyo contenido se ha recogido en una publicación que lleva este mismo nombre y que contiene apor-



taciones de los tres sindicatos; la Campaña “Nuevas leyes, nuevas demandas”, para difundir los cambios legislativos que han tenido lugar en estos últimos cuatro años, especialmente la Ley de Igualdad y la ley contra la Violencia, que afectan a la educación y que amplían los derechos sociales, tratando de acabar con la discriminación, el sexismo y la violencia masculina contra las mujeres. Finalmente, este Primer Encuentro “Sindicadas. Educando en igualdad”, del que confío que salgan nuevas ideas y relaciones de colaboración para avanzar en los objetivos que compartimos.

Desde el Instituto de la Mujer consideramos que el papel que pueden jugar las profesoras sindicalistas para difundir y velar por el cumplimiento de estas leyes es fundamental, dado que en este momento es necesario abrir debates en los claustros y en el conjunto de la sociedad. Las profesoras son las que mejor pueden saber hacia dónde deben orientar sus esfuerzos los organismos para la igualdad y entre ellos el Instituto de la Mujer y hacia dónde debe moverse la educación para que responda a los intereses de las mujeres. Por eso os pedimos vuestras sugerencias para avanzar.

Me parece importante que aprendamos, tanto desde el Instituto como desde cada sindicato, de nuestra propia experiencia a lo largo de todos estos años y que, a la vez, tengamos la ligereza de dejar caer lo que no nos sirva, y tener la libertad de abordar la realidad que cambia con una mirada nueva que no se quede detrás de nuestro presente.

Os ofrezco toda la colaboración que podamos prestaros desde el Instituto y os deseo un trabajo lleno de entusiasmo y vitalidad, con el convencimiento de que las mujeres estamos revolucionando el mundo de forma pacífica pero decidida y de que ya es hora de que los hombres empiecen a aprender de las mujeres en todos los campos, especialmente en la educación.

Rosa M^a Peris Cervera
Directora del Instituto de la Mujer

Avanzar en nuestras propuestas

La Igualdad, la Igualdad de Género en particular es un Derecho Humano al igual que el Derecho a la Educación. En nuestras organizaciones sindicales luchamos y trabajamos por alcanzar ese Derecho.

Compañeras, estoy encantada de estar aquí con Uds en este histórico evento en el cual tres poderosas organizaciones miembro de la Internacional de la Educación, con el fuerte liderazgo de las mujeres, se asocian al Instituto de la Mujer para crear este espacio que abre posibilidades de intercambio y no solo de intercambio, también para poner en común nuestras ideas, nuestras reivindicaciones y propuestas para avanzar.

Jan Eastman

Secretaria general adjunta, Internacional de la Educación

El cuerpo sabe nuestra experiencia

En primer lugar quiero dar las gracias a Ana Mañeru por su invitación a participar en este Encuentro, propuesta que me parece muy interesante como espacio dónde reconocer y poner en común nuestro deseo como mujeres.

Cuando Ana me dijo que hiciera una dinámica corporal de apertura, inmediatamente dije que sí, porque sé que lo que ella pide tiene sentido. Pero no sabía lo que iba a suponer para mí. Y lo que ha supuesto ha sido una danza de ideas, emociones y gestos corporales que se han movido en mi conciencia, buscando algo que fuera un inicio que representara con el cuerpo el deseo que nos mueve en este encuentro. Así pues, gracias Ana, y gracias a todas las mujeres que habéis venido a este encuentro.

El cuerpo sabe

Sí, el cuerpo sabe nuestra experiencia y a la vez es como un receptáculo donde quedan grabadas todas nuestras experiencias, incluso aquellas que no recordamos, receptáculo de injusticias, abandono, malos tratos, vergüenza y también de ternura, afecto, amor y deseo de búsqueda de un mundo que queremos hacer habitable y nuestro.

Todas nuestras experiencias llevan consigo emociones cuya expresión es sumamente importante para el bienestar. Todo cuanto va a ocurrir en este encuentro hará vibrar a nuestro cuerpo y a nuestras entrañas, seamos conscientes o no, lo expresemos o lo cancelemos. Estas vibraciones hemos de considerarlas como energía que ha de encontrar posibilidades de decirse en

palabras, es decir posibilidades de compartirlo y de reparar malentendidos si los hubiera. Si no encuentra formas de repararse y recuperar el bienestar, esa energía se trasladará a zonas del cuerpo que podrán hablar y decir, a través de movimientos insistentes o gestos, lo que no se puede o sabe decir en palabras. Se crean así adiciones que se convierten en equivalentes o metáforas de emociones. Por ello será a través del cuerpo y la palabra cómo podremos tratar los síntomas, las adiciones y los malentendidos, invirtiendo el camino hasta volver a habitar nuestro cuerpo y reencontrarnos con nuestra vitalidad y creatividad.

Cualquier experiencia física, emocional o mental ejerce un efecto en el conjunto de nuestro ser, y a través del sistema sensorial se extiende por nuestro cuerpo. Nuestra respuesta a los acontecimientos modifica la estructura física del cuerpo y modifica la percepción de las emociones y pensamientos. A su vez cada uno de nuestros pensamientos o los pensamientos expresados de otras personas ejercen una influencia en nuestra estructura y expresión corporal. Así, por ejemplo, si nos criticamos o nos critican solemos encoger la zona pectoral, y esa energía es devuelta en forma de comportamiento defensivo, pasivo o distante. Es decir, que nos organizamos mediante la energía de nuestras emociones, sentimientos y su expresión. Por ello tomar conciencia de nuestras sensaciones corporales y emocionales, y saber expresarlas de una manera justa, sin violentarnos ni ejercer violencia sobre otras personas es la base de la salud y la energía. Por eso recuperar las sensaciones y la energía, a través del desarrollo sensorial, el tacto, el oído, el olfato y la respiración forma parte de la primera premisa para una toma de conciencia de nuestras emociones, que no van separadas sino unidas a las reflexiones, a los deseos, a los proyectos de futuro.

Todo lo que sucede en nuestro cuerpo y toda experiencia puede entenderse como fenómeno vibratorio, que va desde el movimiento más lento hasta el intermedio y rápido. Todo pulsa, el cerebro, el corazón, el estómago, los pulmones... Si frenamos el movimiento obstruimos el flujo de energía vital y podemos enfermar. Y si lo aceleramos también distorsionamos el flujo y nos puede conducir al stress y a la enfermedad, con el consiguiente bloqueo



y tensión muscular, con hiperactividad o retraimiento tanto en nuestro cuerpo como en nuestras emociones y pensamientos. La salud sería entrar en el baile armonioso del cuerpo, a través del lenguaje de las sensaciones, fuente de información e intuición.

Existen personas que tienen más facilidad para percibir sensaciones e imágenes y otras para percibir emociones. Otras se quedan en el puro discorrir mental y encuentran dificultades para entrar en sus sensaciones y emociones. El camino de la salud será establecer un lazo de significados entre sensaciones, emociones y pensamientos.

¿CUÁL SERÁ EL CAMINO DEL REENCUENTRO CON EL CUERPO QUE NOS HAGA UBICARNOS, SIN PERDER MEMORIA, EN EL AQUÍ Y AHORA?

Uno de los primeros pasos será el de aumentar la conciencia a partir de las sensaciones físicas. Propongo un ejercicio muy sencillo.

Ejercicio:

Respira, con la boca entreabierta y la mandíbula relajada, y date cuenta de las sensaciones de tu cuerpo. Identifica las zonas tensas y exagera esa tensión.

Si notas una zona deprimida o hundida pon allí tu respiración e imagina que al expulsar el aire éste sale por esa zona deprimida, llenándola de energía.

Practica la oscilación entre lo que ocurre en tu interior y en el exterior, abriendo los ojos ligeramente.

Date cuenta de tu experiencia y actúa con responsabilidad. La responsabilidad es la capacidad de responder. Significa que si ocurre algo en nuestro interior, exteriormente somos capaces de afrontarlo en lugar de retirarnos. Algunas veces nos hacemos más responsables de lo que ocurre en nuestro exterior que de lo que ocurre dentro de nosotras. Se trata de oscilar y equi-

librar el interior y el exterior y de sentirlo. Ser responsable es ver lo que está ocurriendo y permitir un movimiento de respuesta; sentir, por ejemplo, que estamos enfadadas y permitirnos el enfado, porque el enfado, como emoción, nos habla de nuestra necesidad y de nuestro deseo, tanto en nuestra vida más íntima como en la profesional y social, tanto a nivel individual como colectivo... Responder es dar forma a la vida, es llevar nuestra singularidad a la vida, al mundo, dando nuestro mundo al mundo.

¿Qué ocurre cuándo estamos enfadadas?

Cuando estamos enfadadas, o más aún, cuando hemos sido maltratadas por la vida o por una situación laboral, tendemos a reaccionar con una forma de lucha que tensa o aplasta nuestro cuerpo; por ejemplo, si nos gritan, gritamos. Esto es una reacción, pero en lugar de reaccionar podemos dar una respuesta. La reacción lleva consigo una tensión y una retirada o contracción. La respuesta es, por el contrario, una apertura. La reacción es defensiva ante algo que invade nuestro espacio. Entonces rebasamos nuestros límites. La guerra sería un ejemplo de ello. En la respuesta el cuerpo está más relajado, abierto y dispuesto. No está en la impotencia (hundimiento) ni en la omnipotencia, en el ideal imposible, sino en el presente y en lo que soñamos para un futuro posible. La reacción es como un grito de aviso, pero no debemos quedarnos ahí sino empezar a recorrer un camino de mayor conciencia de nuestro deseo, individual y colectivamente, para ponerlo en el mundo y expresar nuestro poder, sin dominio ni sumisión.

Cada persona cuando reacciona lo expresa de una manera; unas tensan las mandíbulas y los músculos de la frente y los ojos, otras los del cuello, hombros y omoplatos, otras la pelvis. En la mayoría de los casos la respiración se altera. Tener conciencia corporal es darnos cuenta de lo que hacemos en nuestros hábitos reactivos y, al darnos cuenta, trabajar conscientemente con ellos, dándonos cuenta de las emociones y pensamientos que conllevan, para dar una respuesta que no sea una mera reacción. Esto lo conseguimos observando nuestras emociones y sentimientos, que llenan nuestro



organismo con una energía de transformación, es decir, con energía que trae información para avanzar en nuestra conciencia y bienestar. Tan sólo hace falta aceptarlos, observarlos y ver qué necesidad nuestra están expresando.

Hoy, en el mundo de la Enseñanza, son preocupantes las actitudes violentas y la falta de relaciones armoniosas y existe el peligro de desviar la mirada hacia el control y la disciplina fuerte, en lugar de mirar las necesidades que esos síntomas están expresando. Es necesario poner en común nuestras experiencias de relación frente al absolutismo de las creencias. "El absolutismo es pensar que todo el que no crea como nosotros está equivocado. Y a partir de ese punto surgen la violencia y el control"¹. El absolutismo es la negación del mundo de la experiencia y esta negación es la que lleva a la guerra ideológica y física, llena de creencias injustas, como creer que es posible construir la democracia y la paz con una guerra.

Las mujeres de los diferentes sindicatos de la Enseñanza estamos aquí porque no somos absolutistas y porque creemos en el poder de la experiencia. Estamos aquí para poner en común nuestra experiencia y para que de ello surja un poder personal y colectivo más grande y verdadero. Asumir nuestra experiencia íntegra es hacernos responsables de nuestro saber, sin culparnos y sin cargar las culpas sobre otras. Si asumimos más responsabilidades de las que nos toca iremos cargadas y haremos culpables a las demás personas. Entonces nosotras somos las víctimas. Y todo funcionará coherentemente, de acuerdo con nuestra creencia de estar en lo cierto.

Si hago culpable a otras, en un gesto exagerado, frunzo el ceño y señalo con el dedo. Si estoy cargada y me siento víctima pierdo energía y hundo el pecho. Si soy consciente de ello puedo recuperar mi poder. Optar por nuestro poder es optar por ser nosotras mismas, creer en este presente y olvidar los caminos trillados o parte de ellos, para que lo nuevo, desde nuestra creatividad de mujeres, resurja, abandonando viejas formas y viejas maneras de mirar las cosas para aceptar nuevas percepciones

¹ Christine Caldwell (1999) *Habitar el cuerpo*, Ed. Urano. Barcelona. (Pág. 127)

y acciones. Podremos así atrevernos a decir, a pensar, a imaginar o ser originales, sin miedo a ser controladas ni juzgadas sino con la esperanza de ser escuchadas y preguntadas.

Escuchar y ser escuchadas

Einstein abandonó el camino trillado de la física de Newton y pudo pensar en otra posibilidad, la física de la relatividad. De la misma manera nosotras podemos abandonar los caminos trillados del pasado y, al creer en nosotras y nuestra creatividad, abrimos al presente. Creer en nosotras es estar en el cuerpo, pisando el presente, consultando nuestro deseo y soñando un futuro posible.

En este estar en el presente es fundamental LA ESCUCHA, saber escuchar. La acción de percibir a otras y otros, de verles con claridad, sin fusionarnos y sin aislarnos, en una verdadera escucha, preguntando en lugar de sentenciar o desvalorizar, no puede hacerse sin abrimos a la escucha de lo diferente, para integrarlo y elaborar nuestra propia propuesta en un diálogo fructífero, que va más allá de la suma de las partes. En la apertura se crea algo nuevo. Y esto nuevo no significa estar de acuerdo con... porque cada persona vibra en sus propias cuerdas, sino de jugar con la armonía, tanto en acuerdos como en desacuerdos, es decir sin violencia, ni verbal ni gestual. La escucha es proporcionar apoyo y respuesta y esto es una arte que apenas se practica. En la mayoría de los casos se alaba o critica en lugar de escuchar.

Para saber escuchar hemos de tener claro que las distintas posturas pueden crearnos inseguridad y hacer tambalear nuestras posiciones, creándonos emociones que tendemos a solventar rápidamente, taponándolas, proyectándolas a través de las críticas a las otras personas o desvalorizándolas. Una verdadera escucha es asumir el movimiento que se produce en nosotras al escuchar lo diferente y dejar espacio para percibirlo y responder no desde la reacción sino desde la conciencia de todo el movimiento que se produce en nuestro interior. Entonces podremos dar una respuesta estimulante.



¿Cuál es la diferencia entre la crítica y la respuesta estimulante?

La interpretación impone nuestra visión del mundo a la experiencia de la otra persona. Cuando no hablamos desde nuestra experiencia sino que interpretamos, en el fondo estamos diciendo a la otra persona que sabemos más de ella que lo que ella misma cuenta de su experiencia. Otra cosa sería responder con preguntas a la otra.

En este espacio tenemos claro que vamos a hablar de nuestra experiencia de mujeres, no desde las creencias de unos u otros sindicatos, porque el sindicato somos y lo hacemos nosotras, no está por encima de nosotras ni de nuestras experiencias, experiencias de un cuerpo de mujeres que no pasa por las mismas circunstancias ni experiencias que un cuerpo de hombre.

Cuando entramos en un sindicato entramos en un espacio de hombres, como cuando entramos las mujeres en la escuela mixta entramos en una escuela masculina, hecha a medida de los hombres. Por eso queremos una escuela coeducativa que reconozca la existencia de mujeres y hombres en los contenidos, espacios y relaciones, que reconozca los saberes y las experiencias de las mujeres.

En este Encuentro queremos lograr hacer de los sindicatos y de las relaciones entre ellos un mayor espacio en femenino, que significa mirarnos, escucharnos y partir de nosotras, de nuestro cuerpo de mujer y de nuestra experiencia más unida a lo cotidiano, a lo real, a la vida, teniendo en cuenta los espacios y los tiempos de la vida que ha de entrar en la escuela, en lugar de adaptarnos a los tiempos y ritmo del trabajo "llamado productivo".

Charo Altable Vicario
Profesora

Mujeres sindicalistas.

Desde nuestras perplejidades
y complicidades, un paso adelante

¿Qué significa Sindicadas?

Ana Mañeru Méndez

Las mujeres y el sindicalismo.
Un breve repaso histórico

Carmen Heredero

Como salvar los obstáculos
en las organizaciones sindicales

Carmen Vieites

Ser mujeres en un mundo
de hombres. Creando lazos,
tejiendo redes

Alicia Poza Sebastián

Las mujeres en el
movimiento sindical brasileño

Fatima da Silva



¿Qué significa Sindicadas?

Entre las mujeres que comenzamos a reunirnos hace más de un año y que hemos ido creando una relación entre nosotras, acordamos que yo explicaría esta invención política de nuestro presente que nos traemos entre manos, a la que hemos llamado *Sindicadas*, y lo he acogido con gusto y con un deseo grande de acertar al transmitirlo.

Sindicadas nace de una relación concreta entre mujeres de distinta procedencia sindical, feminista, laboral, educativa, geográfica... pero que compartimos un sentido político de nuestro ser mujer hoy y de las relaciones que establecemos, en las que estamos abiertas a dejarnos transformar por las otras y por lo que vayamos descubriendo como una manera de transformar lo que nos viene dado y el lugar donde cada una actúa, que es la mediación necesaria y concreta de cada vida. Un lugar que no te da la libertad, pero te da la posibilidad de hacer lo que tú quieres hacer, por ejemplo, yo, mi trabajo en el Instituto de la Mujer y otras su trabajo en cada sindicato. Son lugares donde pasan muchas cosas que a veces actúan como obstáculos para libertad femenina, pero donde también podemos encontrar más libertad disponible de la que nos tomamos, porque el temor a resultar inadecuadas al orden establecido y al poder de corte masculino nos lleva muchas veces a automoderarnos.

Crear *Sindicadas* es un gesto de libertad porque no hemos esperado a que nadie nos diera permiso para hacerlo, ni lo hemos condicionado a nuevas normas o acuerdos, ni hemos buscado la aprobación de nadie que no fuéramos nosotras mismas, que somos quienes nos hemos comprometido a sostenerlo. En cuanto a los medios para llevarlo adelante cada una ha

movido los recursos que estaban a su alcance y todo eso junto permite que hoy estemos aquí para seguir trabajando juntas en aquello que nos comprometamos.

He buscado la raíz de Sindicadas y viene de la preposición griega "syn", que significa "junto a, en común" y de "diké", que se suele traducir como justicia, pero que a su vez viene de indoeuropea "* deik", la raíz de donde viene "dicere", que significa "decir". Así que me he quedado con este significado que me gusta y que creo que nos nombra bien. *Sindicadas* se puede entender por tanto como "las que decimos junto a otras".

Permitirnos desear algo nuevo, crearlo, darnos nombre, establecer relaciones que no existían con criterios propios, aprender a confiar unas en otras y comprometernos, es la práctica política que hemos iniciado. Consiste en juntarnos mujeres de tres sindicatos y de una institución gubernamental de igualdad, para indagar en la educación que queremos como mujeres tratando de que circule la confianza y la palabra para conseguirlo.

La mayoría nos conocíamos por distintas vías: sindicales, feministas, educativas, de políticas de igualdad, pero nunca nos habíamos sentado juntas para intercambiar pareceres, experiencias y proyectos que compartimos, dispuestas a dar, pero también a lo que es más difícil: a dejarnos dar.

Personalmente sentía una necesidad de dialogar entre y con mujeres que llevamos muchos años, algunas más de veinte, trabajando en proyectos que en distintos casos y momentos algunas hemos llamado coeducativos, otras de igualdad entre chicas y chicos, otras con perspectiva de género, otras transversales y otras de pedagogía de la diferencia sexual, como es mi caso desde hace unos doce años.

Creo que a todas nos acompaña la idea de sumar y de no restar, por tanto, de jugar los conflictos que se nos vayan presentando de una forma no destructiva, que nos permita ver, mantener y aprovechar la riqueza de nuestra disparidad como un compromiso tácito que sabemos que nos beneficia a todas.



En las estructuras e instituciones en las que nos movemos al tiempo que se trabaja por causas justas se da también una pugna por el reparto de espacios de poder y en esta pugna, que parte de la confrontación y de la oposición de contrarios, está presente muy a menudo, casi de forma inseparable la violencia masculina contra las mujeres, aunque también se da encarnada en mujeres, pues ya sabemos que nacer mujer no garantiza nada y la libertad puede jugarla una mujer para adherirse a un modelo contrario a lo femenino libre. En esta forma de hacer política se considera además que los sujetos son neutros, aunque de hecho no sea así. Los modelos son, sobre todo, masculinos de corte viril patriarcal o femeninos que se adaptan a lo establecido, de modo que cuando una mujer "llega" a los puestos de poder generalmente se ha sometido a muchas pruebas que la debilitan y que tratan de asimilarla.

Esto repercute también en las relaciones entre nosotras, de modo que yo me he encontrado con frecuencia recelando de mujeres que me son afines, porque recelo de la estructura en la que están trabajando, o noto que a ellas les ocurre lo mismo conmigo.

Mi deseo en este encuentro es bajar la guardia en ese sentido, o mejor abandonarla, para encontrar la interlocución que me pueda decir algo sensato de la educación hoy. Estoy convencida de que si no es aquí no hay muchos más sitios donde pueda encontrarlo o donde pueda escuchar palabras con sentido y con sabiduría política para el presente que me interesen, me transformen y transformen el mundo en el que vivo.

La propuesta es, por tanto, compartir lo que ya tenemos, ampliando el círculo; compartir esta relación política que hemos comenzado a practicar algunas para que después cada una, en su lugar de la necesidad, que es donde vive y trabaja, funde con otras lo que desee llevar a cabo. Lo que no existe todavía pero que es posible conseguirlo mediante relaciones de reconocimiento de autoridad femenina en la educación, muy distintas de las relaciones de poder a las que estamos acostumbradas como si no hubiera otras posibles y que son las que se imponen desde arriba mediante la fuerza.

Cada momento histórico pide ser interpretado y transformado por quienes lo estamos viviendo, mujeres y hombres que recogemos la experiencia de quienes nos han precedido y que ponemos en juego nuestros deseos e inquietudes para hacer del mundo un lugar habitable y justo para todas y todos. Podemos aprender de mujeres sabias que han sostenido y sostienen la paz como condición indispensable de la convivencia, de mujeres que forman nuestra genealogía femenina: madres, maestras, profesoras y sindicalistas que han entendido la educación como un acto de relación que nos humaniza y que es capaz de dar felicidad desplazando la violencia.

Ana Mañeru Méndez

Directora de Programas de Educación y Cultura.
Instituto de la Mujer

Las mujeres y el sindicalismo. Un breve repaso histórico

La historia del movimiento obrero europeo ha venido marcada por las dificultades para la participación de las mujeres: el colectivo masculino ha entendido poco, e incluso ha sido beligerante, con respecto a un tratamiento específico de la problemática de las mujeres y de su participación en el ámbito público. Y así, los sindicatos han ido conformando una imagen monolítica del trabajador: masculino, obrero industrial..., con muchas dificultades y obstáculos para que las mujeres tuvieran un papel relevante en ellos.

Los orígenes

Las mujeres han tenido una altísima participación en el mercado de trabajo desde los inicios de la revolución industrial, pero han estado al margen de la clase obrera, simbolizada por el varón adulto. Esta clase obrera –sus organizaciones– han tenido generalmente un discurso excluyente hacia las mujeres trabajadoras, porque, o bien las veían como competidoras en el mercado laboral, o bien se consideraba que su trabajo fuera de casa aumentaba la mortalidad infantil, o, simplemente, se erosionaba la jerarquía masculina en la familia¹.

Si bien hubo círculos obreristas que planteaban que la emancipación de la mujer vendría con el trabajo, como los socialistas utópicos Owen y Fourier, el socialismo ‘oficial’ negaba una actuación específica como mujeres trabajadoras, defendía la idea de que el socialismo liberaría automáticamente a las mujeres y se rechazaba la lucha feminista por considerarla algo propio de las mujeres burguesas².

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

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

Entre las posiciones defensoras de las mujeres, encontramos algunas auténticas pioneras de las luchas de las trabajadoras por ser tenidas en cuenta por el movimiento obrero, como Flora Tristán, precursora del movimiento feminista, defensora declarada de los derechos y libertades de la clase obrera y de la mujer, que defiende que la clase obrera está formada por hombres y mujeres; Clara Zetkin, que defiende el asociacionismo de las mujeres y el derecho al voto, a la educación..., los derechos políticos que se entendían propios del movimiento feminista burgués, y además, derechos sociales para las mujeres; Aleksandra Kollontay, que apuesta por una revolución de la vida cotidiana y de las costumbres, por forjar una nueva concepción del mundo y, muy especialmente, una nueva relación entre los sexos, definiendo su denominada ‘mujer nueva’...

En España, el Congreso Obrero de los internacionalistas españoles, de Zaragoza (1872) se pronuncia por que “la mujer como el varón es un ser libre e inteligente que hay que situar en condiciones de libertad y el medio para ello es el trabajo y la instrucción.” Las declaraciones programáticas de anarquistas y socialistas siempre fueron favorables a la igualdad de los sexos; ahora bien, según señala Ballarín, citando a Capel (1986)³, “el hecho de aparecer consignados una y otra vez estos objetivos, sin variar apenas su formulación pese al discurrir de los años, nos habla no sólo del interés puesto en conseguirlos, sino también de las dificultades encontradas en el camino”. Por otra parte, en ambas corrientes se daba una pluralidad de posiciones con respecto a la función social de las mujeres y, por tanto, encontraremos declaraciones y experiencias diversas en relación con el trabajo y la educación femenina⁴.

Ya desde entonces aparecen sindicatos femeninos: la Sociedad Autónoma de mujeres, fundada por Teresa Claramunt, una de las militantes fundamentales del movimiento libertario español, que defendió a ultranza los

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

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



derechos de las trabajadoras, o *La Unión. Sociedad Feminista de Resistencia y Socorros Mutuos*, sociedad femenina en la que, desde un principio, la cuestión social aparece estrechamente vinculada a la cuestión de género. Y luchas de mujeres trabajadoras, como las de las cigarreras de Madrid y Sevilla. Y se producen cambios en la legislación que afectaba a las mujeres (la regulación del trabajo a domicilio, la prohibición del trabajo nocturno para las mujeres, el establecimiento del horario de lactancia...)⁵

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

Junto con ello, hay acusaciones a las trabajadoras de 'romper la clase' con su defensa del derecho al trabajo remunerado.

El nacimiento del actual movimiento feminista y su plasmación en las organizaciones sindicales

1975 es la fecha que tomamos como referencia del surgimiento del feminismo en su versión actual, el nuevo feminismo, con la realización de las Primeras Jornadas por la liberación de la mujer, en Madrid, y poco después, las Primeras Jornadas catalanas de la dona, en Barcelona. Unido a esos primeros pasos del movimiento feminista en España, surge el trabajo feminista en el interior de los sindicatos:

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

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

En ese I Congreso de CCOO, de 1978, se habla de la especificidad de la problemática de las trabajadoras, de la constitución de secretarías de la mujer y su representación en los órganos del Sindicato, de la relación con el movimiento feminista. Y como reivindicaciones: la eliminación de las categorías femeninas, contra la discriminación salarial, la compatibilidad del trabajo asalariado y el trabajo doméstico, la igualdad ante la ley, anticonceptivos y aborto..., se denuncia la violencia de género... y todo ello, desde la consideración de que 'lo personal es político'. Y se van constituyendo Secretarías de la Mujer, no sin dificultades y desencuentros. A pesar de ello, o quizá por ello, las Secretarías de la mujer y el trabajo en defensa de la problemática específica de las mujeres, dentro de los sindicatos, se han ido fortaleciendo.

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

Las reivindicaciones de las mujeres van incluyéndose en la acción sindical. Las mujeres se van incorporando a los órganos de dirección. Después de pasar por varios congresos, en el 7º (abril, 2000), en CC.OO. se incorpora a los estatutos la obligación de la proporcionalidad de mujeres en los órganos de dirección, aunque su cumplimiento no es absoluto. Las propias



mujeres somos conscientes de que, en muchas ocasiones, la norma sirve para muy poco si la propia organización, su funcionamiento cotidiano... no facilita la incorporación de las mujeres y, por tanto, no tenemos mujeres que quieran participar en los órganos de dirección.

No cabe duda de que hemos avanzado mucho. Las mujeres hemos ido ganando terreno, tanto en nuestra presencia y participación, como en la capacidad de incidir en las políticas sindicales, aunque la imagen de las organizaciones sindicales sigue siendo muy masculina y cualquier pequeño avance sigue requiriendo de nosotras mucho tiempo y esfuerzo.

En conclusión, el trabajo de las mujeres en los sindicatos es una necesidad, no exenta de dificultades, ciertamente, pero, podemos estar seguras de que si hemos llegado hasta aquí es porque muchas mujeres antes que nosotras han peleado arduamente para permitirnoslo. Unas pocas han pasado a la historia con nombres y apellidos, pero muchas, la gran mayoría, ha estado en ocasiones detrás de ellas, en ocasiones, también a la cabeza de luchas claves para la consecución de los derechos que ahora tenemos. De la misma manera que las que ahora estamos seguimos también reclamando la consecución de una igualdad real, que todavía no hemos conquistado, para las que vendrán detrás.

Carmen Heredero
Federación de Enseñanza de Comisiones Obreras

Como salvar los obstáculos en las organizaciones sindicales

Me gustaría comenzar felicitando y agradeciendo a todas las compañeras con las que he compartido los meses de preparación del encuentro, vuestro tiempo, entusiasmo, dedicación y sobre todo confianza. Por que creo que si algo de especial tiene este encuentro entre mujeres de distintos sindicatos de enseñanza es la confianza. Confianza en las otras, confianza en el camino que hemos escogido y una confianza vital y necesaria en que estamos en lo cierto cuando afirmamos que somos la mitad de la tierra y nos merecemos la mitad del cielo. Gracias a Ana Mañeru, por que ha sido siempre la anfitriona de esta confianza que ha sabido convertir en complicidad, gracias al Instituto de la Mujer por hacernos sentir que es la casa de todas y gracias a las compañeras de la Internacional de la Educación por venir a este encuentro, dándonos un valor que también forma parte de esta confianza y complicidad compartida. Jan, Fátima, Marta, Begoña, Alicia, Carmen, Esther, Andrea, gracias por todo lo que hemos aprendido en las reuniones de este viaje. Un viaje que nos ha ayudado a dar sentido a esta red de complicidades y confianzas que hemos llamado **sindicadas**.

Cuando diseñamos esta mesa, pactamos que yo, en representación de mis compañeras de FETE-UGT hablaría de los obstáculos. Y, al preparar la intervención, he enumerado una y otra vez todos las barreras que nos encontramos las sindicalistas para participar en nuestras organizaciones. Como os imaginareis, no me ha costado nada definir todas y cada una... y sin embargo, algo dentro de mi, se negaba a exponer, en un día como hoy, en el que nos encontramos compañeras de FE-CCOO, STEs y UGT, el glosario de dificultades con los que tenemos que trajinar cada día. Hasta que un día me dije: ¿Por qué hablar solo de los obstáculos? ¡Habla de las soluciones!

Por eso, en esta ponencia, no voy a hablar sólo de obstáculos, sino fundamentalmente de soluciones, voy a contaros lo que todas nos transmitimos para salvar las barreras que nos vamos encontrando cuando en vez de ser disciplinadas y aceptar el papel de acompañantes en la práctica sindical, nos volvemos rebeldes y decidimos darnos la autoridad y reconocérsela a las compañeras. Una autoridad que nos legitima para interpretar el sindicalismo desde nuestra perspectiva como mujeres, que nos ayuda a tomar la palabra y a escuchar a las compañeras. Que hace que dejemos de ser invisibles. Que nos empuja a defender lo que realmente nos importa, y a no perdernos en luchas que no sentimos como propias. Una autoridad que es capaz de transformar nuestras organizaciones sindicales en un espacio propio.

Lo decía Virgina Woolf: *“Es necesario tener una habitación propia y un penique para tener independencia y seguridad”*. Creo que nosotras, mujeres sindicalistas, hemos encontrado en estas jornadas ese espacio propio de que hablaba Virgina Wolf y el penique es la autoridad que nos reafirma.

Os decía que no iba a contar nada que no conozcáis, a veces sentimos que vivimos en organizaciones con reglas que nos son extrañamente ajenas y que no conseguimos visualizar ya sea porque remiten a vivencias relacionadas con el poder, a fórmulas de funcionamiento de las organizaciones aceptadas y reguladas desde los intereses solo de una parte, factores de socialización o a prioridades y valores que entran en contradicción con el espacio privado o personal.

Normalmente lo vivenciamos de forma personal, como si las contradicciones y las dificultades que constantemente nos encontramos nos ocurrieran de forma individual y no por el hecho de formar parte de un grupo discriminado. Y en la individualización nos hacemos responsables de las contradicciones de un organización que por una parte nos abre la puerta para la plena incorporación y, a la vez, nos hace sentirnos ajenas en una estructura que tiene unas reglas que con frecuencia nos rechaza al no reconocer nuestra especificidad como mujeres. La vivencia individual nos lleva a la



culpabilización y al desencanto ¿Cómo es posible llegar a todo. ¿Tenemos derecho a participar sin renunciar a nuestra vida privada?. ¿Es legítimo denunciar prácticas discriminatorias dentro de nuestras organizaciones?. ¿No es esto deslealtad?. Y cuando intentamos encontrar re-sonancia con las compañeras y hallar alianzas podemos ser clasificadas como sospechosas. Por que cuando las mujeres colectivizamos nuestra experiencia y expresamos la necesidad de transformación, la resistencia al cambio de las organizaciones pueden provocar una respuesta defensiva de la que difícilmente resulta una solución negociada.

Sin embargo lo dije en el comienzo y lo repito, creo más en las soluciones que en el reconocimiento de los obstáculos. La larga práctica de supervivencia a lo largo de la historia nos ha permitido encontrar estrategias para habitar todos los espacios sin renunciar a lo que somos y queremos ser. Es tiempo ya de que las mujeres no pidamos más espacios de participación, debemos habitarlos desde el reconocimiento de nuestra autoridad.

Sé que estáis pensando que es más fácil decirlo que hacerlo. Y no os quito la razón, pero sólo el hecho de confiar en nosotras, de confiar en las compañeras, de mirar alrededor y vernos reunidas, mujeres de tres sindicatos de enseñanza diferentes, creando una red.... solo este hecho, ya es parte del camino realizado. La otra parte se completa cuando visualizamos cuales son las barreras que nos impiden participar en igualdad de condiciones y la última es buscar las estrategias y actuar.

Mi primer obstáculo y mi primer atajo se refiere a la división entre la vida pública y la personal. O lo que es lo mismo a encontrar la respuesta a la siguiente pregunta ¿Las mujeres podemos aspirar a participar en el espacio sindical sin renunciar a la vida personal?. Y cuando hablo de vida personal, no solo me refiero a la familia. La vida personal va mucho más allá del espacio del cuidado a los otros, la vida personal es ese cobijo que nos calienta y abriga. Necesario para encontrarnos con nosotras mismas, con los afectos, con el mundo de los cuidados, con el ocio...en definitiva con las cosas importantes que no tienen valor de transacción, que son simplemente la vida...

Mariete Sineau publicaba en Le Monde Diplomatique en 2002, un artículo con los resultados de una investigación realizada en la Asamblea Nacional francesa en el que señala que *“el acceso al poder político parece exigir vidas privadas diferentes según se trate de hombres o de mujeres. Mientras que el matrimonio y los hijos (a menudo numerosos) son bien asumidos por los hombres, estas opciones demuestran ser mucho menos compatibles con la carrera de las mujeres. Ellas se ven con frecuencia abocadas a romper su pareja, a limitar su descendencia, incluso a no tener ningún hijo. Allí reside la injusticia que padecen las mujeres en la política y también en el sindicato: se ven acorraladas por el dilema “vida privada o poder”, mientras que los hombres nunca se ven enfrentados a semejante opción”*.

Las mujeres que participamos en el sindicato también solemos encontrarnos en la difícil encrucijada de elegir entre la vida personal y la vida dedicada al sindicato. Una división de espacios y roles asignados a hombres y mujeres, que ha estado presente a lo largo de toda la historia de la humanidad. Lo que nos lleva a una segunda reflexión ¿Por qué afecta más a las mujeres que a los varones cuando el papel social y público se ha desdibujado para ambos a causa de nuestra incorporación al ámbito público?. ¿Las mujeres tenemos que asumir solas el coste de la cuota de participación política?

Evidentemente conciliamos las mujeres, no los varones. En la medida que las mujeres se han ido integrando (incorporando) en el mercado laboral, ha ido desapareciendo el modelo familiar “hombre proveedor de ingresos –mujer ama de casa” y se ha ido abriendo paso a un nuevo modelo que tiende a consolidarse: el hombre mantiene su rol casi intacto y la mujer no puede abandonar sus tareas de cuidadora y gestora del hogar, sino que de hecho asume el doble papel, el familiar y el laboral”¹.

Como consecuencia las mujeres nos enfrentamos prácticamente en solitario a la conciliación de los tiempos y trabajos en el espacio privado y público. Para hacer compatibles ambos mundo nos hemos visto obligadas

¹ Cristina Carrasco. ¿conciliación? No, gracias. Hacia una nueva organización social. En malabaristas de la vida. Mujeres, tiempos y trabajos. Editorial. Icaria Barcelona 2003. pg 28.



a desarrollar nuevas estrategias de relación y de cuidado, grandes dosis de resistencia y la renuncia al tiempo que nos es propio.

En el sindicato, como en el ámbito laboral, las mujeres nos incorporamos a un mundo construido y definido por los varones. Un mundo que se sostiene en la división espacio público y privado, es decir, que se apoya en la presencia de alguien en el ámbito familiar porque se requiere que el protagonista de la acción política tenga libertad de tiempo y de acción. Esta es la lógica que lleva a programar reuniones, comidas de trabajo o a utilizar continuamente los espacios informales que no están previstos en la agenda para resolver cuestiones que han quedado pendientes. En el espacio sindical, al igual que en la alta dirección, se espera una disposición prácticamente absoluta que no admite excusas.

Ante esta realidad se requiere lo que ya se ha formulado como “nuevo contrato social”, es decir, el compromiso entre compañeros y compañeras para compartir los tiempos de forma que se tenga en cuenta que existen otros mundos que no son el sindical. Y cuando somos capaces de visualizar que hay otros mundos, el sindicato se humaniza, la vida entra en los despachos, porque nos damos cuenta de que hay otras cosas que también son importantes. Y creo firmemente que ganamos todos y todas. Nosotras porque defendemos una parte de nuestra existencia a la que no queremos renunciar. Ellos, porque aprenden a disfrutar un espacio que les era ajeno y que se está volviendo importante.

Os invito a rebelaros contra estas normas impuestas, la conciliación no es solo con las obligaciones familiares. Tengo que conciliar conmigo misma. Que la vida, mi vida, nuestra vida, me está esperando. Con el tiempo he aprendido que cuando me voy y digo no a horarios que son inhumanos, no sólo no he perdido nada, sino que me he hecho respetar. Este es mi primer atajo, valorar la vida más allá del sindicato y no dejar que las horas sindicales nos devoren.

El segundo obstáculo y mi segundo atajo se refiere a los modelos de socialización. Las mujeres fuimos educadas en la idea de que aspirar a algo es malo. Pero cuando tienes que afrontar la vida, lo único que te queda es luchar. Y una vez conoces la libertad ya no vuelves a pedir permiso a nadie.

Cada ser humano tiene el derecho de intentar llegar a donde se proponga. No sólo tenemos derecho a intentar ser lo que aspiramos sino que debemos hacerlo en coherencia con nuestra forma de pensar.

Dicen las personas estudiosas del poder que las mujeres no hemos sido socializadas en la competitividad. Pues muy bien. Hagamos de nuestra debilidad una fortaleza. Utilicemos nuestro sentido de la conciliación, de la escucha, de la empatía... toda nuestra mano izquierda para liderar procesos de cambio en el sindicato desde planteamientos más cercanos a las personas. Nuestro sentido de la escucha nos puede ayudar a entender y comunicarnos mejor con los trabajadores y las trabajadoras de la enseñanza.

Este es mi atajo. Construir liderazgos que sintonicen con nuestra forma de ser. En un tiempo en el que los sindicatos deben transformarse para responder a las nuevas demandas sociales, nosotras, podemos hacer de nuestras habilidades sociales, esas que no nos sirven para competir, los caminos para conectar con las demandas, necesidades y expectativas de los compañeros y compañeras de la enseñanza.

Mi tercer atajo también tiene que ver con la socialización y mas que un atajo es una recomendación cariñosa para todas nosotras. Mi recomendación que repito, enuncio desde el cariño y el respeto es que valoremos lo que hacemos. Creo que es fundamental. Y es que las mujeres nos planteamos mayores exigencias en cuanto a aptitudes personales y tiempo de experiencia para participar en el sindicato. Por que todavía somos muy pocas las que formamos parte de las estructuras de decisión y nos sentimos muy responsables a la vez que muy inseguras.

Si los varones deben aprender a cooperar para la igualdad, las mujeres debemos afirmarnos en nuestras voluntades y valorar nuestras acciones y capacidades. Y por supuesto, valorar a las compañeras... y sinceramente, si nos equivocamos, no lo haremos más que ellos... así que creo que debemos valorar más lo que hacemos y ser indulgentes con nuestros errores.

Mi cuarto atajo tiene que ver con las jerarquías en nuestros sindicatos. La situación se repite en todos los ámbitos: en la educación, en la empresa,



en las instituciones,...las mujeres vamos desapareciendo gradualmente en el ascenso jerárquico. Cuanto más cerca de la dirección del sindicato menos mujeres. Con las cuotas la situación se va equiparando, pero siempre hay formas de acceder al poder. ¿Es que no queremos estar en lo alto de las estructuras? ¿O es que el poder no quiere a las mujeres?

La respuesta se encuentra en la selección, o mejor, en quien selecciona a la persona candidata. Los procesos de selección y elección funcionan con filtros que a medida que van superando niveles van haciendo cada vez más estrechas las posibles oportunidades de llegada de las mujeres a las estructuras de dirección de los sindicatos ¿y por que? Sencillamente porque la selección la realizan grupos muy restringidos formados por varones, ya que son los que ocupan las posiciones de poder. Lo más terrible es que parece hacerse desde la apariencia de la neutralidad generada exclusivamente por los méritos logrados de forma individual.

Me vais a permitir una cita textual de una compañera latinoamericana Naci Piedad que dice: “En un mundo en que todo está determinado por la conducta masculina, la participación de las mujeres en espacios públicos se convierte en un reto, ya que aunque no se tenga conciencia de género o se sea feminista, cuando se participa en ellos (en espacios públicos) se producen cambios, por eso la resistencia de los varones es tan fuerte, y por eso se desarrollan tantos mecanismos reguladores, y aunque la mayoría de las mujeres que cumplen cargos públicos no tienen una actitud crítica, la presencia de estas es amenazante para el sistema”.²

Y junto a la selección externa funciona también, nuestra propia autoselección. Antes de presentarnos a un puesto determinado lo pensamos varias veces, ya sea por que no estamos convencidas de poder competir o porque de antemano sabemos que nos tenemos que blindar ante el enjuiciamiento de nuestro currículo.

² Nancy Piedra Guillén. En “Promotoras de cambios, protagonistas de luchas: cultura política de las mujeres en Costa Rica (sin editar).

¿Mi atajo? En primer lugar confiar en nosotras y en nuestras compañeras, en segundo lugar la formación en espacios como este que nos ayuden a descubrir nuestras potencialidades y por último introducir mecanismos reguladores como las cuotas. Mecanismos que confío serán temporales pero que hoy por hoy son imprescindibles.

Mi quinto obstáculo me lleva a mi atajo preferido que es el reconocimiento del saber de las compañeras. En nuestros sindicatos tenemos un enorme vacío en la existencia de referentes femeninos que actúen en claves feministas dentro de ellas, constituyendo barreras importantes en el desarrollo de modelos de liderazgos femeninos. Una ausencia de figuras femeninas que no necesariamente se corresponde con la realidad, como está demostrando el esfuerzo que estamos haciendo por recuperar nuestra historia.

Tenemos una amplia, importante e interesante experiencia en los espacios locales y comunitarios, en las redes sociales, en los espacios de relación y negociación, gestión de la realidad cotidiana, en los centros de enseñanza como maestras. Un cúmulo de habilidades y capacidades que puestas en práctica en todos los espacios del sindicato pueden influir en los modelos tradicionales de hacer sindicalismo acercándola a la realidad de los trabajadores y las trabajadoras de la enseñanza.

Mi sexto obstáculo tiene que ver con las dificultades para introducir los temas prioritarios, que nos preocupan en las agendas de nuestras organizaciones. ¿no os ha ocurrido nunca que los temas de igualdad, o los contenidos sociales se quedan relegados al apartado de varios? Delante siempre están "los viejos temas importantes". ¿Y por que no se toma en serio los temas que proponemos? Terminamos sintiéndonos ajenas y extrañas. Y mi atajo tiene dos caminos que van en el mismo sentido. Por una parte, no desfallecer, demostrar que nuestros intereses son los de los afiliados y afiliada entre los que se encuentran muchísimas mujeres. Y el otro camino es crear redes, apoyarnos en redes como la Internacional de la Educación, las redes de mujeres, la red de sindicadas, porque cuando nuestras iniciativas vienen avaladas por otras estructuras ganan credibilidad.



Mi sexto obstáculo hace referencia a las estructuras jerárquicas y poco transparentes. Las mujeres nos movemos mejor en organizaciones donde las reglas están muy claras. Y creo que todas sabemos de que hablamos... las decisiones deben tomarse en los espacios formales y no en los informales. El poder busca extraños caminos...nuestra participación funciona mejor cuando se utilizan los caminos reglados. Esto ocurre prácticamente en todas las organizaciones.

Y mi séptimo obstáculo tienen que ver con la cultura de la organización y el lenguaje que utiliza.

El lenguaje es el medio de comunicación por excelencia, es una herramienta que nos enseña a pensar de un determinado modo y que nos sirve como vehículo para relacionarnos. Con respecto a hombres y mujeres, el lenguaje identifica lo que es femenino y lo que es masculino; lo que se nombra y lo que no se nombra; lo que está permitido y lo que está prohibido. El lenguaje no es por tanto neutral sino que está lleno de matices y de intenciones.

Y en el ámbito sindical, al igual que en otros espacios de relación, el lenguaje forma parte del "currículo oculto". Un sistema de reglas no escrito que actúa discriminándonos. Si tenemos en cuenta que en el sindicalismo la palabra es el instrumento básico para definir las ideas comprenderemos la importancia de la utilización de un lenguaje no sexista, inclusivo y respetuoso con la presencia y participación de las mujeres. El atajo que he utilizado siempre es no renunciar a mi forma de expresarme o de relacionarme en la organización, desde el respeto y la visibilización de lo femenino.

Se que hay muchos mas atajos y muchos mas obstáculos que estos días pondremos en común... juntas aprenderemos a reconocerlos y juntas podremos intercambiar nuevas formulas para encontrar el camino de la igualdad.

Carmen Vieites

Federación de trabajadores/as de Enseñanza
De la Unión General de Trabajadores/as

Ser mujeres en un mundo de hombres. Creando lazos, tejiendo redes

*“En verdad, en verdad les digo:
No hay nada en el mundo
más poderoso que una mujer.
Por eso nos persiguen”*

G. Belli, *Apogeo*

I

Quiero comenzar haciendo una confesión. Me ha sido muy difícil escribir este texto. Resulta difícil, a veces imposible, encontrar las palabras justas, el tono adecuado para expresar una experiencia que es profundamente sentida por mí y que al mismo tiempo se ha convertido en materia de estudio. La tradición racionalista de Occidente ha separado, y sigue separando, la razón y los sentimientos. La fabulación y el poema se han contrapuesto al estudio científico como dos órdenes diferentes, al igual que la cultura y la naturaleza, la vida y la muerte. Con frecuencia nos escondemos detrás del saber objetivo sin considerar que las personas amamos, odiamos, fracasamos y soñamos. Olvidamos que no sólo la razón mueve el mundo y que, como decía el filósofo, camino arriba, camino abajo, son un solo y mismo camino.

Este texto está tejido con emociones y razones, intentando no separar unas de otras. El tema que nos ocupa es para mí pasión y poema. Por eso estoy aquí hoy, por eso me he comprometido desde su gestación con este encuentro de iguales. No ha sido un trabajo más, ha sido la realización de un sueño personal, pero también, estoy segura, de un proyecto compartido.

He escrito a tientas, balbuceando, guiada por intuiciones, convicciones y deseos. He intentado que el resultado fuera una serie de ideas conectadas

entre sí, cuando cada una de ellas merecería una reflexión por sí sola, una reflexión larga, reposada y conversada. Tomad, pues, estas páginas como un conjunto de aproximaciones personales y compartidas que nos pueden servir de punto de partida para otras muchas reflexiones y análisis.

Quiero partir de una afirmación, de una evidencia: la identidad no se construye en soledad sino que surge a partir de las relaciones con quienes nos rodean. Adquirimos lo que llamamos nuestro “yo” con los otros y contra ellos. No existiría una persona sin las personas con las que convive. Nosotras, las mujeres, nos creamos con nuestras madres y contra ellas. Nuestro yo se construye a partir del rechazo o la aceptación de los modelos con los que convivimos.

De la misma forma, y por extensión, no existe lo masculino y lo femenino de manera absoluta; lo que hay, aquello con lo que nos encontramos, son elaboraciones simbólico-sociales e histórico-culturales de la división sexual. Más allá de las bases biológicas, las diferencias entre hombres y mujeres no son categorías cerradas, naturales, sino el resultado de construcciones sociales. Como dice Virginia Woolf, la diferencia no es una ni acabada, “no son suficientes dos sexos para manifestar la diferencia, la variedad del mundo”. Si bien considero certera esta afirmación, también creo que la construcción de las identidades masculinas y femeninas., aunque tiene lugar en contextos sociales y culturales muy diferentes, presenta una notable continuidad. Son muchas las similitudes simbólicas que nos encontramos en tiempos históricos diferentes y en culturas muy diversas.

En la mayoría de las sociedades, la identidad femenina se encuentra anclada en las funciones reproductivas. En ciertos sectores de las sociedades desarrolladas, esta identificación de la feminidad con la maternidad puede estar mediatizada, o menos acentuada, por la introducción de métodos de control de la natalidad, por la libre elección de las mujeres para tener o no tener hijos, o por la participación de los varones en las tareas de crianza.

Lo que está claro es que la ligazón de las mujeres a las funciones reproductivas no está superada. Nuestras condiciones sociales están en cierta medida



fijadas por esa determinación biológica, al menos mientras las mujeres seamos las únicas que contemos con la capacidad de gestar y amamantar a los bebés. Pero también es cierto que la especie humana, a diferencia de los demás mamíferos, carece de un “instinto maternal natural” que motive a las mujeres a ser madres y a comportarse como tales de una determinada manera. Las características de la biología humana pueden, por tanto, desempeñar un papel importante en la atribución de papeles sociales, pero no explican la importancia diferenciada que distintas culturas otorgan a las actividades llamadas masculinas y femeninas, ni la donación de la autoridad pública a los varones, ni el predominio general de lo masculino.

El orden simbólico termina naturalizando las diferencias socialmente construidas, atribuyéndolas a las distintas naturalezas de machos y hembras. En ese proceso se ejerce una “violencia simbólica” con la que, según Bourdieu, el patriarcado ha modelado los cuerpos y los cerebros de las mujeres, colonizando nuestro interior a través de multitud de figuras de sumisión. La sumisión es la donación que las mujeres hacemos a los hombres de alguno de nuestros atributos como personas y lleva consigo un rapto de nuestra voluntad, una expropiación de nuestro interior. El patriarcado nos impone un deseo único que suplanta a los deseos propios y que puede resumirse con otra reflexión de Virginia Woolf: “Las mujeres hemos sido espejos dotados del mágico y delicioso poder de reflejar una silueta del hombre del tamaño del doble del natural”. En cambio, el hombre tiene la “obligación” de construir su identidad siempre por oposición a la identidad femenina. No debemos olvidar que también la masculinidad es el resultado de una construcción simbólica, aunque esto ha permanecido oculto porque se ha creído que el hombre habla y actúa en nombre de toda la humanidad, de lo universal.

Tenemos que recordar aquí que la teoría del género no se refiere sólo a las mujeres, porque tanto el género masculino como el femenino son construcciones sociales. Los hombres “deben” comportarse también según esté determinada la masculinidad en su cultura. Además de ser verdugos, son también víctimas de sí mismos, de la representación dominante. Las características de hombres y mujeres no son innatas ni naturales. Como

señala Elisabeth Badinter, no hay una sola manera de ser hombre, como no hay una sola manera de ser mujer. Ahora bien, la socialización se encarga de reprimir o fomentar las actitudes y conductas que se consideran adecuadas para cada sexo. Como en el mundo en que vivimos impera un sistema patriarcal discriminatorio y opresor para las mujeres, el proceso socializador también lo es.

Los estereotipos de género dominantes tienen como consecuencia la desigualdad entre hombres y mujeres, y la discriminación de las mujeres por parte de los hombres. Esto impide el libre desarrollo de las capacidades de cada persona. Se priva a las niñas de autonomía y a los niños de la expresión de afectividad. De las niñas se dice que hemos de ser delicadas, dóciles y sumisas, y se nos reprocha que seamos tercas, volubles y agresivas. De los niños se dice que han de tener seguridad en sí mismos, ser valientes e inteligentes, y se les reprocha que se muestren vulnerables. Si una mujer se porta de una manera temperamental, se dice de ella que es una histérica; si el mismo comportamiento lo tiene un hombre, es calificado como apasionado. Si una mujer se muestra prudente, se dice que es juiciosa; si se trata de un hombre, se dice que es cobarde... Y así podríamos seguir hasta el infinito. Como ya he dicho antes, los hombres también son víctimas de un "deber ser" masculino. Ahora bien, hay una diferencia entre el "deber ser" masculino y el femenino: el poder es considerado un privilegio masculino, y eso justifica la necesidad de sumisión de las mujeres, su ocultamiento o su ninguneo.

Las mujeres llevamos muchos años tratando de desconstruir el concepto de feminidad tradicional, mientras que los hombres apenas han cuestionado su masculinidad. Y es que les resulta muy difícil renunciar a su posición de privilegio. ¿Cómo reaccionan los hombres ante las reclamaciones feministas? Según Luis Bonino, director del Centro de Estudios de la Condición Masculina, se pueden hacer tres grandes grupos. Esta clasificación me ayudará a dar el paso al análisis de nuestras organizaciones sindicales y de las posiciones y problemas que en ellas nos encontramos como mujeres y como feministas.



–El primer grupo de hombres son los contrarios a los cambios promovidos por las mujeres. Suelen estar, según Bonino, entre los mayores de 55 años y los menores de 21 que soportan precariedad laboral y que ven a las mujeres como competidoras en el ámbito de la formación y la profesión. Estos hombres tienen un discurso machista o paternalista y generalmente niegan que haya desigualdad. Reconocen que las mujeres somos más auto-suficientes en la actualidad pero sólo lo valoran si nosotras no defendemos nuestros derechos ante ellos, y si lo hacemos reaccionan con ira, considerándose víctimas o actuando con diversos grados de violencia para “ponernos en nuestro lugar”. Suelen ser antifeministas y entienden la lucha de las mujeres no como una reivindicación de igualdad sino como un intento de dominar a los varones o de romper el orden social.

–El segundo grupo son los varones favorables a los cambios. En general, este grupo lo integran jóvenes solteros, sin hijos, que mantienen relaciones con mujeres que trabajan en el ámbito público y viven en grandes ciudades. Algunos, pocos, cuestionan su propio papel, y entre ellos hay bastantes que se consideran compañeros. Son defensores de la igualdad y a veces se sienten huérfanos de modelos masculinos de referencia que les resulten atractivos. Representan entre el 2 y el 5% del total en Europa.

–El tercer grupo, que va en aumento, son los llamados “acompañantes pasivos”. Son los hombres que delegan la iniciativa en las mujeres, provocando con su conducta una inversión de los papeles tradicionales. Son varones prácticos que se benefician de los cambios de las mujeres y aceptan que nosotras asumamos funciones masculinas, pero no a la inversa. Tienen entre 35 y 55 años, son divorciados con hijos y mantienen relaciones con mujeres que trabajan en el ámbito público. Son los que más se quejan, porque se sienten incomprendidos y desconcertados por los cambios de las mujeres, a las que ya no pueden controlar. La mayoría son resignados-fatalistas que aceptan, sin confesarlo, que las mujeres seguiremos cambiando, mal que les pese, e intentan acomodarse como pueden. Muchos reconocen que deben cambiar, pero no saben, les da pereza o se resisten a tomar iniciativas, porque lo viven como una pérdida de privilegios y comodidades.

II

En nuestras organizaciones sindicales nos encontramos hombres de los tres tipos, aunque desde mi punto de vista, los grupos más representados son el tercero y el segundo, por este orden, es decir, los acompañantes pasivos y los favorables a los cambios.

La realidad es que dentro de las organizaciones sindicales se tiene que superar una larga tradición patriarcal, porque como organizaciones se han limitado históricamente a representar los intereses del varón sustentador, del cabeza de familia cuyo salario debía servir como único medio de supervivencia para su mujer e hijos. Este criterio de actuación de los sindicatos presupone una experiencia vital tradicional, propia de una virilidad hegemónica, cuya característica ha sido y sigue siendo una participación, a tiempo completo y a lo largo de la vida, en el mercado de trabajo.

Por eso, la acción de las organizaciones sindicales se ha centrado en las desigualdades de clase dentro de los llamados Estados de Bienestar. Por el contrario, si partimos de una perspectiva feminista de las sociedades de bienestar, se debería hacer una reformulación de lo político que incluyera la perspectiva de género. Eso significa una ampliación y reordenación del espacio de participación política y sindical, que exige pensar como políticas y sindicales muchas luchas y negociaciones cotidianas con las administraciones públicas y las empresas, que actualmente se realizan a través de movimientos sociales como el feminista.

Esta reformulación ayudaría a percibir más adecuadamente los recursos de poder que hemos puesto en juego las mujeres, y que sin embargo no han dependido de nuestra presencia en los puestos formales de decisión y gestión, ni en las administraciones, ni en las empresas, ni en los partidos, ni en los sindicatos.

El recurso básico de las mujeres ha sido su “poder desde abajo”, esto es, su participación socio-política se ha canalizado a través de movimientos



sociales, asociaciones vecinales, etc. Por eso, creo que las organizaciones sindicales estamos obligadas a mantener una relación comprometida y continuada con los movimientos feministas desde nuestras respectivas áreas, organizaciones o secretarías de la mujer. Desde mi punto de vista, no estaría de más afirmar la pertinencia de la doble militancia para las mujeres de las organizaciones sindicales y políticas.

Creo necesario repensar la actividad de las organizaciones sindicales desde una perspectiva feminista. Y ello supone asumir que la movilización de los recursos de poder de los trabajadores en general, y de las mujeres en particular, no depende únicamente de las organizaciones políticas convencionales, sino también de quienes se organizan en movimientos sociales, asociaciones cívicas, sindicatos, etc.

Lamentablemente, las mujeres sindicalistas trabajamos en circunstancias que yo calificaría de sumamente hostiles. Por ejemplo, aunque en la enseñanza constituimos entre el 60 y el 70% de la afiliación, esa proporción se invierte en los órganos de toma de decisiones, en los que estamos claramente infrarrepresentadas. Esta situación se da en todos los sindicatos del Estado y también en los sindicatos miembros de la Unión Europea. La infrarrepresentación de las mujeres es también consecuencia de unas políticas sindicales que, en general, en vez de divulgar y dar importancia a los problemas de las mujeres trabajadoras, lo que hacen es desatenderlas. En cualquier proceso de negociación, si se tiene que renunciar a alguna reivindicación con el fin de llegar a un acuerdo, a lo primero que se renuncia es a las reivindicaciones que tienen que ver con los derechos de las mujeres.

¿Ocurre esto porque faltan mujeres en las mesas de negociación o porque, en general, se da en los sindicatos una infravaloración de los problemas de las mujeres? Lo cierto y verdad es que las mujeres sindicalistas debemos ocuparnos de lo que se ocupan los varones y, además, de un plus añadido, de una tarea más: de todo lo que tiene que ver con las mujeres y sus derechos, porque de los varones no sale, de motu proprio, ninguna iniciativa en ese sentido. Son, en este aspecto, "acompañantes pasivos".

En el Estado español, los llamados sindicatos de clase tienen, en general, una sección o área dedicada a los asuntos de género. En cambio, en otros Estados europeos y americanos, la defensa de los derechos de las mujeres es una actividad transversal. Según Vanja Ivosevic, no hay diferencia de resultados entre ambos tipos de organización. El modelo adoptado por los sindicatos en relación con este tema, tiene que ver más con las tradiciones culturales que con la importancia que la organización le da.

En general, los sindicatos consideran que sus principales preocupaciones con respecto al género son: las diferencias de salario, el status del empleo, las condiciones de trabajo y las condiciones de promoción. Pero, una vez reconocido esto, no hacen evaluación alguna del impacto de género de su acción sindical (excepto en EEUU). Esto ha sido comprobado por Ivosevic, que ha realizado entrevistas y cuestionarios directos en Canadá, Francia, India, Polonia, Gran Bretaña, Rumanía, Alemania y EEUU.

Aunque los sindicatos creen importante incluir las cuestiones de género en las negociaciones, sin embargo, no tienen definiciones claras de los procedimientos para hacerlo. Suelen creer que eso se soluciona con la simple presencia de las mujeres en las mesas de negociación. Un ejemplo de esto lo encontramos en la estrategia europea de empleo. Aunque con ella se pretende convertir a Europa en la economía más desarrollada del mundo, sin embargo, en general se da una mayor precarización de los contratos en las mujeres. Las universidades son un caso paradigmático, según ha señalado Ivosevic en la Conferencia de Málaga sobre Educación Superior, realizada en otoño de 2007. La promoción en la universidad se regula a través de una evaluación más bien cuantitativa, es decir, se valoran los méritos por su número y no por su calidad. Esto perjudica claramente a las mujeres. Porque los hombres pueden producir más, al ganar más tiempo para su carrera cuando viven en pareja, mientras que las mujeres pierden (o perdemos) tiempo propio cuando vivimos en pareja y solo lo recuperamos cuando estamos solas.

Otra realidad incuestionable es que pocas mujeres estamos dispuestas a comprometer nuestro tiempo en el trabajo sindical, principalmente porque



nos encontramos con muchos obstáculos y falta de reconocimiento. Mientras que las organizaciones sindicales no sean conscientes de la necesidad de desarrollar mecanismos de participación que ilusionen a las mujeres y que las impulse al activismo sindical, se irá perdiendo paridad y democracia interna, y el movimiento sindical se irá muriendo. Porque lo cierto es que el mercado de trabajo está cada vez más feminizado y lo estará más aún con el paso del tiempo. El impulso de los mecanismos de participación para la incorporación de las mujeres a los sindicatos tiene que pasar necesariamente por una razonable articulación de los tiempos, es decir, por la posibilidad de conciliar la vida personal con la vida profesional. El trabajo sindical no puede conllevar una disponibilidad absoluta para la organización, ni la obligación de relegar toda actividad para asistir a reuniones interminables y poco resolutivas.

En resumen, todavía no hemos conseguido feminizar suficientemente las estructuras sindicales. Las secretarías, áreas u organizaciones de mujeres dentro de los sindicatos existen desde hace muchos años, pero han sido incapaces de introducir en la organizaciones un cambio significativo respecto al tema. Hay muchos hombres que obstaculizan este camino y, por qué no decirlo, también algunas mujeres.

Si queremos cambiar la cultura organizativa de los sindicatos, hay que mejorar el equilibrio entre mujeres y hombres en la toma de decisiones. Nuestras organizaciones tienen que ser más sensibles a los nuevos contextos sociales y establecer canales flexibles de participación para cuidar su base social, así como formas de militancia sindical menos costosas para la vida personal. La organización de los tiempos y la desigualdad en la participación hacen que muchas mujeres –y también algunos hombres, aquellos cuya masculinidad no coincide con la dominante– rehúyan el compromiso sindical.

La permanencia excesiva en los puestos de responsabilidad es también otro obstáculo para asegurar la democracia y la igualdad en el interior de las organizaciones, porque las personas que permanecen muchos años –y que

generalmente son hombres– concentran información, autoridad y poder, e impiden que se oigan voces nuevas y que la organización se regenere.

Tenemos que inventar, crear organizaciones más fluidas, con diversos modos de implicación en las actividades, para evitar la disyunción entre no hacer nada o estar a tiempo completo. Para ello es necesario practicar la autocrítica y la evaluación de las políticas internas, analizando las heridas y desajustes que generan, tanto a nivel de estructura como de relaciones personales.

La cultura sindical está demasiado centrada en la productividad y poco o nada en el cuidado. Falta desarrollar conductas creativas, cuidadosas y autocríticas, más sensibles a la diversidad de contextos internos. En la Confederación de STES-Intersindical se está desarrollando en estos momentos un trabajo de reflexión y análisis sobre la violencia organizacional, para poner de manifiesto conductas que quedan silenciadas o invisibilizadas, que crean malestar en la organización y que muy significativamente son percibidas sobre todo por las mujeres y por las personas más jóvenes.

Para terminar, creo que en las organizaciones sindicales debería aplicarse aquello que afirmaba Th. Marshall: “Con un poco de sentido común se pueden mover montañas de paradojas en el mundo de la acción, aunque en el mundo del pensamiento la lógica pueda ser incapaz de superarlas”. Las mujeres podemos hacerlo porque mucha es nuestra fuerza y enorme nuestro impulso.

BIBLIOGRAFÍA

VARELA, N. *Feminismo para principiantes*. Ediciones B, Barcelona 2005.

BADINTER, E. *El uno es el otro*. Planeta, Barcelona 1987.

LOMAS, C y otros. *Los chicos también lloran. Identidades masculinas, igualdad entre los sexos y coeducación*. Paidós, Barcelona 2004.



–*¿Todos los hombres son iguales? Identidades masculinas y cambios sociales.* Paidós, Barcelona 2003.

BONINO, L. “Los hombres y la igualdad con las mujeres” en Carlos Lomas, o.c.

ROSSILLI, MG (coordinadora). *Políticas de género en la Unión Europea.* Edit. Narcea, Madrid 2001.

Alicia Poza Sebastián
Organización de Mujeres
de la Confederación de STES-intersindical

Las mujeres en el movimiento sindical brasileño

I. Las mujeres en el movimiento sindical brasileño

El movimiento feminista en las primeras décadas del siglo XX, caracterizadas por la urbanización y por la industrialización, fue precursor de la lucha de las mujeres por condiciones de igualdad en la sociedad brasileña. En aquella época, el aspecto cultural era un factor de vital importancia para la discriminación femenina. Las normas y costumbres reproducidas en las familias, en las escuelas, sumadas a la exclusión política y la postergación en el mundo del trabajo, condicionaban a la mujer a una participación marginal en la sociedad.

Hasta los años de 1960, antes de la dictadura militar, que duró hasta 1985, la organización sindical brasileña estaba relacionada con el Estado, las luchas eran estrictamente de origen corporativo y estaban orientadas a la cotidianidad del trabajo en el más estricto sentido.

La redemocratización política trajo una nueva visión de la organización sindical, comprometida con las relaciones sociales, con los derechos de la mujer, de las minorías discriminadas y, sobre todo, con el compromiso del/la trabajador/a en la vida política, a través de un sindicalismo clasista, autónomo, independiente y empeñado en la lucha por un nuevo proyecto de sociedad, basado en principios socialistas y democráticos.

En 1986, tres años después de la fundación de la Central Única de los Trabajadores (CUT), las mujeres comienzan activamente la construcción de su espacio en el mundo sindical. La política de porcentajes de participación dominó la acción femenina en este periodo. En 1993, en el plenario nacional

de la CUT, los/las trabajadores/as aprobaron el mínimo de 30% y el máximo de 70% para la participación de ambos sexos a instancias de la Central y la orientación de respeto al porcentaje de trabajadores y trabajadoras sindicalizados/as en la base de los sindicatos para formar parte de sus direcciones. Desde entonces, esa acción afirmativa –originaria de la organización de los partidos políticos en Brasil, que también respetan el mismo porcentaje para candidatos/as a la participación en elecciones– ha sido aplicada en varias organizaciones con el objetivo de asegurar mayor influencia de mujeres en puestos de dirección, además de una mayor eficacia de las políticas de género.

En la Confederación Nacional de Trabajadores/as de la Educación (CNTE), en 1993, tres años después de la unificación de los/las trabajadores/as de la educación en el país, se creó la Secretaría de la Mujer Trabajadora con el objetivo de coordinar y desarrollar las actividades pertinentes a las cuestiones de la mujer, en el ámbito de la Confederación, y apoyar a las instancias y a las afiliadas, formulando políticas y coordinando campañas nacionales que incentiven la organización y la participación de las trabajadoras de la educación en todos los aspectos de la vida social. En el 2002, la Secretaría pasó a denominarse de *Relaciones de Género* y, junto con el Colectivo de Mujeres (que cuenta con representantes de todas las afiliadas), creado en 1995, ha cumplido la tarea de fomentar la discusión de género dentro de las escuelas con la perspectiva de una educación emancipadora, no sexista y orientada a la igualdad social.

La CNTE, a través de su Secretaría de Relaciones de Género y otras afines, mantiene relación con varias organizaciones sindicales, sociales y gubernamentales, para promover la igualdad de género. Se destacan las acciones desarrolladas en conjunto con la CUT, con la Internacional de la Educación, con la Organización Internacional del Trabajo, con el movimiento feminista, en especial la Marcha Mundial de Mujeres y la Marcha de las Margaritas. Esta última hace cinco años que promueve un acto público en Brasilia reuniendo más de 50 mil mujeres. También participamos ante el gobierno federal, por



medio de la Secretaría de Políticas para las Mujeres (SPM), donde la Confederación posee un asiento en el Consejo Nacional de los Derechos de la Mujer (CNDM).

Los actuales frentes de lucha de las mujeres, en el ámbito sindical, giran alrededor de cinco ejes, que son coordinados por la CUT. A saber:

- Combate a todas las formas de discriminación en la sociedad, en el mundo del trabajo y en el movimiento sindical;
- Intervención en las políticas públicas;
- Organización de las mujeres en la CUT y sindicatos afiliados;
- Transversalidad de la lucha femenina con todas las políticas y proyectos sindicales y
- Articulación con el movimiento sindical internacional, movimientos sociales y ONG's en la defensa de los derechos de las mujeres.
- Otro tema muy destacado en la agenda sindical está relacionado al combate a la violencia contra la mujer. En este sentido, la CUT y sus sindicatos afiliados promueven, en este momento, la campaña *Violencia Contra la Mujer: Ninguna Tolerancia*.

II. Mujeres en el contexto político nacional

En Brasil, durante los últimos cinco años, la mujer ha conseguido varias conquistas en el sentido de afirmar y efectivizar derechos asegurados en la legislación brasileña con el objetivo de implementar políticas públicas de fomento de la igualdad entre mujeres y hombres.

En el 2003, fue creada la Secretaría Especial de Políticas para las Mujeres, relacionada directamente con la Presidencia de la República, con la misión de formular y articular políticas que contribuyan para acelerar la reducción de las desigualdades entre hombres y mujeres en el país. La Secretaría ya

realizó dos *conferencias nacionales*, que resultaron en la elaboración del Plan Nacional de Políticas para las Mujeres (PNPM) estructurado alrededor de los principios de igualdad, equidad, autonomía, laicismo, universalidad, justicia social, transparencia y participación ciudadana¹.

Los principales temas en debate e implementación, en el ámbito de la SPM y del CNDM, se refieren a la autonomía e igualdad en el mundo del trabajo, educación inclusiva y no sexista, salud de las mujeres, derechos sexuales y reproductivos, derecho al poder, desarrollo sustentable y violencia contra las mujeres.

En el Parlamento Nacional las mujeres luchan por la ampliación de la licencia por maternidad a 6 meses, que significará un gran avance frente a la reciente tentativa neoliberal de reducirla a 3 meses.

III. Feminización en el mercado de trabajo

En los últimos quince años Brasil ha verificado un aumento significativo en la participación de las mujeres en el mundo del trabajo. Este fenómeno de la feminización es fruto de un conjunto de factores como:

1. Caída de la tasa de fecundidad;
2. Aumento de la escolaridad femenina;
3. Crecimiento del número de mujeres jefas de hogar;
4. Ampliación de los espacios destinados a las mujeres, sobre todo de poder político.

Generalmente, el ingreso de las mujeres al mundo del trabajo ocurre en profesiones consideradas como extensión de la familia, como los servicios domésticos, salud y educación.

¹ (ver Plan en el sitio: <http://200.130.7.5/spmu/docs/planinho.pdf>).



Según el estudio realizado por la CNTE, “Retrato de la Escuela 3”, la fuerza de trabajo femenina en la educación básica brasileña es de 83,1%. A pesar de la mayor presencia de mujeres ejerciendo actividades productivas y el nivel de escolaridad superior al masculino (las mujeres poseen, en promedio, un año más de estudio que los hombres), no fue posible revertir aún la discriminación salarial y el desprestigio social del trabajo femenino. La remuneración mensual de la mujer llega a ser 71% inferior a la de los hombres. El promedio nacional marca alrededor del 30%. Considerando el corte étnico/racial, encontraremos mujeres negras ganando la mitad de lo que ganan las mujeres blancas.

La división sexual del trabajo también lleva a las mujeres a una sobrecarga de obligaciones domésticas. Ellas ocupan 25 horas semanales atendiendo el trabajo, la casa, los hijos y los familiares, mientras los hombres ocupan 10 horas semanales, según datos del Instituto Brasileño de Geografía y Estadísticas (IBGE).

IV. Educación no sexista e inclusiva (papel de promoción de la CNTE)

Estudios sobre los/las profesionales de la educación muestran que las mujeres están presentes en 94,8% de las escuelas infantiles, 92,6% de la enseñanza fundamental y, en la enseñanza superior, son 40,8%, según el IBGE.

Analizar la profesión docente requiere reflejar lo que significa ser mujer en esta sociedad, principalmente cuando la profesión de profesora todavía es considerada como una vocación, o sea, un “don”, descalificando la profesionalización docente.

En la concepción de los/las trabajadores/as de la educación, este debate debe llegar a la escuela, en la medida en que el espacio institucional permite reflexionar sobre las relaciones sociales frente a las concepciones de género. En este sentido, la CNTE ha desarrollado cursos, seminarios, además de

material específico para la formación del profesorado, para su aplicación con el alumnado y para la concientización de la sociedad. La revista "Mátria", editada por la CNTE, ya es referencia nacional sobre los temas de mujer e igualdad de género. El Día Internacional de la Mujer se transformó en un gran día de debate en las escuelas brasileñas contra las discriminaciones, ya sean de género, raza u orientación sexual.

V. Salud de las mujeres

Según datos divulgados por el IBGE, en 2005, el 20% de los/as niños/as que nacieron en Brasil eran hijos/as de adolescentes, la tasa de natalidad y fecundidad varía de acuerdo con la escolaridad de la mujer, siendo de 4 hijos para mujeres con hasta 3 años de estudio y de 1,5 hijo entre mujeres con 8 años de estudio.

Un embarazo precoz acarrea muchas consecuencias perjudiciales, entre las cuales, el abandono de los estudios, las dificultades de ingreso al mercado de trabajo y hasta el contagio por enfermedades sexualmente transmisibles (DST / HIV / SIDA), principalmente en función de la falta de uso de métodos anticonceptivos, por falta de conocimiento o de recursos financieros.

La relación heterosexual es indicada como la principal forma de transmisión del virus HIV para las mujeres, principalmente en mujeres casadas. Es la feminización de virus y la enfermedad. La tasa de prevalencia de HIV/SIDA ha crecido sistemáticamente, llegando a 14,29% de las mujeres contra 21,9% de los hombres, de acuerdo con el Ministerio de la Salud.

En escala bastante elevada, la mortalidad materna, como consecuencia de complicaciones en el parto, es el resultado de factores socio/económicos, de baja información y escolaridad, de dificultades de acceso a servicios de salud de buena calidad y de abortos clandestinos.

Otro factor preocupante, especialmente con la salud de las trabajadoras de la educación, se refiere al síndrome de *burn-out*, que puede ser identificado



por una serie de síntomas, como: síndrome de pánico, depresión, dependencia de sustancias químicas y está directamente relacionado al ejercicio de la profesión y a las condiciones de trabajo. La CNTE lucha por el reconocimiento de esta enfermedad y por la implementación de políticas públicas en todos los niveles de gobierno para atención de las pacientes con *burn-out*.

VI. Contra todas las formas de violencia a la mujer

El 7 de agosto de 2006, se sancionó la ley 11.340, el instrumento legal más importante para defensa de la integridad física, moral y mental de la mujer brasileña. La ley es en homenaje a la farmacéutica María da Penha, víctima de una tentativa de asesinato por parte del marido y contempla medidas de protección a la mujer que está en situación de violencia o que corre riesgo de muerte, previene la violencia doméstica y permite la prisión inmediata del agresor.

La violencia de género aparece en diferentes formas y se establece a partir de las relaciones de poder que se tejen entre hombres y mujeres. Está presente en todas las clases sociales, religiones, color, raza, o etnia, independientemente del nivel de escolaridad. El trabajo en las escuelas tiene el objetivo de hacer nuestros/as niños/as y jóvenes conscientes sobre los efectos perjudiciales de esa violencia, desalentando su práctica, así como incentivando la denuncia de casos ocurridos en el ámbito familiar o extra familiar.

VI. Mujeres en el espacio de poder y decisiones

Las mujeres son mayoría en la población del Brasil, representando el 51%.

La participación de las mujeres en la política es, sin duda, una contribución decisiva a la construcción de la democracia. A pesar de que esta participación ha crecido en el ámbito de la sociedad civil organizada, todavía es

muy tímida. Los parlamentos (municipal, estatal y federal), juntos, se componen solamente de 8,96% de mujeres. De las 27 unidades federales, solamente 3 son administradas por mujeres. Por eso nuestra lucha también consiste en la posibilidad que las mujeres accedan a posiciones de poder, para que puedan contribuir así a modificar las condiciones de desigualdad que existen entre hombres y mujeres en la sociedad brasileña.

III. Articulación mundial

La lucha por la emancipación femenina es un tema de importancia mundial, aún que haya lugares más avanzados que otros en esta cuestión.

Por eso, reuniones como esta, espacios como el que se propone crear SINDICADAS son imprescindibles para el intercambio de experiencias, unión de fuerzas y revitalización del ánimo de las mujeres.

Les traigo un cálido saludo de sus compañeras y colegas brasileñas que las felicitan por la iniciativa. Esperamos mantener un diálogo frecuente con sus organizaciones pero sobre todo con todas ustedes.

Muchas Gracias.

Fatima da Silva

de la CNTE - Brasil

Secretaria de Relaciones Internacionales,

Vice-presidenta del Comité Regional para América Latina,

Internacional de la Educación

Las reivindicaciones de las trabajadoras de la educación

Las condiciones laborales de las
mujeres en el ámbito de la enseñanza

Isabel González

Reivindicaciones y legislación una
relación de luces y sombras

Esther Muñoz

El marco de la ley de igualdad

Carmen Cano Corredor



Las condiciones laborales de las mujeres en el ámbito de la enseñanza

1. Marco jurídico de las relaciones laborales en el ámbito de la enseñanza

1.1. España

En España, las relaciones laborales en el ámbito de la enseñanza se encuentran comprendidas dentro de un amplio marco jurídico en el cual encontramos una serie de leyes que, desde el año 1995, enmarcan y legislan la situación laboral de las trabajadoras en general.

Entre ellas, destacan principalmente las siguientes normas:

- **Ley 39/1999, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.**
- **Ley Orgánica 1/2004, de Medidas de protección Integral contra la violencia de género.**
- **Plan Concilia**, de 16 de noviembre de 2005.
- **Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.**
- **Estatuto de los trabajadores**, RD 1/1995. Actualizado en Marzo 2007 por la Ley de Igualdad.
- **Ley de la Seguridad Social** (actualizado en marzo de 2007 por la Ley de Igualdad)

- **Ley 7/2007, del Estatuto Básico del Empleado Público.**
- **Ley de Función Pública, Instrucciones o circulares de las CC.AA.**

1.2. Unión Europea

Por lo que respecta a la normativa europea, debe tenerse en cuenta que ésta resulta también de vital importancia en los derechos laborales de las trabajadoras, dado que, al tratarse de normativa comunitaria, sus normas resultan de aplicación, ya sea directa o indirecta, en nuestro ordenamiento jurídico.

- **92/85/CE**, relativa a la maternidad desde el punto de vista de la salud y seguridad en el trabajo de la trabajadora embarazada que haya dado a luz o en periodo de lactancia.
- **96/34/CE**, del Consejo, relativa al Acuerdo marco que prevé el permiso parental y ausencia del trabajo por motivos de fuerza mayor para conciliar la vida profesional y familiar y promover la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres.
- **2002/73/CE**, de reforma de la Directiva 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.
- **2004/113/CE**, sobre aplicación de principios de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.



2. Tipos de relaciones laborales en el ámbito de la enseñanza

	Trabajo por cuenta ajena	Trabajo en el Sector Público
Norma jurídica de aplicación	Estatuto de los Trabajadores	Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) + Legislación sobre Función Pública de las CCAA.
Tipos	<ul style="list-style-type: none">■ Trabajadores/as en el sector de enseñanza privada y privada-concertada■ 1.b. Personal de servicios externalizados de la enseñanza pública	<ul style="list-style-type: none">■ 1.a. Personal docente:<ul style="list-style-type: none">– Personal Funcionario– Personal Interino– Personal Laboral■ 1.b. Personal no docente.<ul style="list-style-type: none">– Funcionario– Laboral

3. El sector público

3.1. PERMISOS, REDUCCIÓN DE JORNADA Y FLEXIBILIDAD HORARIA

3.1.1. Por maternidad, paternidad, adopción y acogimiento

3.1.1.1 Permiso por parto

Principales prerrogativas

Descanso de 16 semanas ininterrumpidas

- 2 semanas adicionales por cada hijo a partir del segundo en caso de parto múltiple
- 2 semanas en el supuesto de discapacidad del hijo

Las 6 primeras semanas posteriores al parto son de descanso obligatorio para la madre.

Normativa aplicable

- Plan Concilia
- Ley de Igualdad
- Estatuto de los Trabajadores
- Estatuto Básico del Empleado Público

Desarrollo en las Comunidades Autónomas

- Euskadi: 18 semanas
- Islas Baleares: en adopciones/parto múltiple 3 semanas más por hijo
- País Valenciano: 2 semanas más por hijo a partir del segundo (hasta los 6 años)

3.1.1.2. Permiso por adopción o acogimiento, preadoptivo, permanente o simple. Adopción internacional

Principales prerrogativas

Descanso de 16 semanas ininterrumpidas

- + 2 semanas en el supuesto de discapacidad del hijo

Normativa aplicable

- Plan Concilia
- Ley de Igualdad



- Estatuto de los Trabajadores
- Estatuto Básico del Empleado Público:

Nota: el E.B.E.P. prevé el desplazamiento previo al país de origen en adopción internacional: permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.

Desarrollo en las Comunidades Autónomas

- Mayoritariamente se adopta la normativa del EBEP.
- Andalucía: hasta 3 meses con salario base.
- Cataluña: hasta 6 meses antes de la resolución y 2 meses para viajes.

3.1.1.3. Nacimiento de hijos/as prematuros o que necesiten hospitalización

Antes del Plan Concilia: 2 horas fuera del trabajo para atender al hijo en el hospital

Plan Concilia: permiso de maternidad tras alta hospitalaria

Ley de Igualdad: similar a voluntad de la madre, pero se computan las seis semanas de descanso para la madre.

Estatuto de los Trabajadores: periodo de suspensión a partir de 7 días de ingreso (hasta 13 semanas)

EBEP: mismas condiciones pero manteniendo sueldo íntegro en las dos horas de ausencia del puesto de trabajo a que tiene derecho el progenitor durante las mencionadas 13 semanas (máximas).

Desarrollo en las Comunidades Autónomas

- La mayoría adoptan la normativa básica (algunas CC.AA. no contemplan las 13 semanas de límite)

- Andalucía: 2 horas pagadas padre y madre y 2 horas más con reducción salarial.
- Cataluña: hasta 12 semanas acumulables tras permiso de maternidad.

3.1.1.4. Permiso de lactancia

Antes del Plan Concilia: 1 hora de ausencia o media hora de reducción hasta los 9 meses del bebé.

Plan Concilia: posibilidad de acumular las horas en un permiso de jornadas laborales completas hasta 9 meses.

Ley de Igualdad: se mantiene, pero se amplía hasta 12 meses para uno de los progenitores.

Estatuto de los Trabajadores: similar a la regulación anterior.

EBEP: por lactancia de un hijo menor de doce meses, el funcionario o funcionaria podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.

Desarrollo en las Comunidades Autónomas

- Aragón, Cantabria, Madrid, Castilla y León: una hora hasta 12 meses (sin acumulación)
- Ceuta y Melilla, Aragón, Andalucía, Asturias, Cantabria, Castilla la Mancha, Extremadura, Galicia, Illes Balears, Canarias, Murcia y Valencia: una hora hasta 12 meses y acumulación hasta 4 semanas
- Cataluña: 1 hora diaria hasta 20 semanas
- Rioja: hasta 15 meses 48 días acumulables



3.1.1.5. Permiso de paternidad por nacimiento, acogimiento o adopción de hijos/as

Antes del Plan Concilia: sólo por cesión de la madre después de las primeras 6 semanas.

Plan Concilia: posibilidad de disfrutar de 10 días desde la producción del hecho.

Ley de Igualdad: 13 días ininterrumpidos, ampliables a 2 más por cada hijo a partir del segundo o 26 días si es a tiempo parcial por acuerdo con la empresa.

Estatuto de los Trabajadores: similar a la regulación anterior.

EBEP: se conceden un total de 15 días independientes del permiso por parto o maternidad. Habrá una ampliación progresiva y gradual hasta 4 semanas en un plazo de 6 años desde la vigencia de la norma.

Desarrollo en las Comunidades Autónomas

- Mayoritariamente se aplica la normativa del EBEP.
- Galicia: se concede un permiso por paternidad de 29 días naturales.

3.1.1.6. Vacaciones tras el permiso de maternidad o paternidad

Plan Concilia: derecho del padre y la madre a acumular su periodo de vacaciones al de paternidad o maternidad incluso habiendo expirado ya el año natural a que corresponda.

Ley de Igualdad: si el periodo del permiso coincide con el periodo de vacaciones, aunque haya expirado el año natural, se podrán disfrutar en otro momento.

Estatuto de los Trabajadores: similar a la regulación anterior.

EBEP: similar a la regulación anterior: derecho a disfrutar las vacaciones de manera distinta, aunque haya terminado el año natural.

Desarrollo en las Comunidades Autónomas

- Aragón, Euskadi, Extremadura, Castilla-La Mancha, Islas Baleares, Canarias, La Rioja y Murcia: aplican el Plan Concilia.
- Andalucía, Asturias y Cantabria: si las vacaciones coinciden en agosto se permite recuperarlas antes del final del año.

3.1.1.7. Por protección de la maternidad, por riesgo durante el embarazo o periodo de lactancia

Plan Concilia: (durante embarazo) se deberán tomar las medidas laborales necesarias para evitar el riesgo o sufrimiento diagnosticado (ej: no turnos, no trabajo nocturno).

Ley de Igualdad: igual que el P.C., pero añadiendo la lactancia natural en menores de nueve meses.

Estatuto de los Trabajadores: prevé la posibilidad de la suspensión del contrato.

EBEP: como la Ley de Igualdad.

Desarrollo en las Comunidades Autónomas

- Muchas CC.AA. a pesar de la vigencia del EBEP, no lo aplican.
- Andalucía, Murcia y Canarias: adaptación de horarios y jornadas.
- Extremadura: docentes itinerantes (7º mes).
- Asturias: docentes itinerantes (5º mes).

3.1.2. Por la conciliación de la vida laboral, personal y familiar

3.1.2.1. Reducción de jornada por guarda legal

Antes Plan Concilia: para menores hasta 6 años.



Plan Concilia: hasta 6 años, y se amplia en situación de guarda legal (cuidado directo) hasta los 12 años y familiares hasta 2º grado consanguíneo.

Ley de Igualdad: cuidado directo de menores de 8 años y personas con discapacidad física/psíquica.

Estatuto de los Trabajadores: ley de igualdad (límites: de 1/8 a 1/2 de reducción de la jornada).

EBEP: reducción por menores hasta 12 años, incluyendo también discapacitados y personas que requieran de un especial cuidado, en la medida que sea necesaria.

Desarrollo en las Comunidades Autónomas

- Galicia: hasta 6 años.
- Murcia: hasta 9 años.
- Rioja: 10 años y discapacitados.
- Ceuta, Melilla, Andalucía, Islas Baleares, País Valenciano, Euskadi, Asturias, Canarias y Aragón: hasta 12 años y discapacitados.
- Navarra: hasta 16 años (de 6 a 16).

3.1.2.2. Reducción de jornada por accidente, enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge

Plan Concilia y *Ley de Igualdad*: 50 % de la jornada hasta un mes retribuido en familiar de 1º grado.

EBEP: misma regulación.

Panorama en las Comunidades Autónomas

- Castilla y León, Ceuta y Melilla, Asturias, Murcia y País Valenciano: lo más común es reducción de 1/3 a 1/2 de la jornada laboral durante un mes, y después reducción salarial.

- Andalucía, Canarias, Cantabria y Madrid: reducción salarial desde el primer día.

3.1.3. Por violencia de género

3.1.3.1. Permiso y reducción de jornada por causa de violencia de género

Legislación aplicable

Ley Integral contra la Violencia de Género: derecho a la prioridad en la petición de traslados, bajas o adaptaciones de jornada laboral.

Estatuto de los Trabajadores: derecho a reducción de jornada con reducción de salario proporcional o bien reordenación del tiempo de trabajo.

Ley de Igualdad y EBEP:

- Faltas de asistencia justificadas.
- Derecho a reducción de jornada (proporcional al salario) y reordenación.

Desarrollo en las Comunidades Autónomas

- Castilla y León, Aragón, La Rioja, Murcia, Cataluña, País Valenciano, Madrid y Asturias: aplican la normativa.
- En el resto de CC.AA. No se aplica.

3.2. EXCEDENCIAS

3.2.1. Excedencia por cuidado de hijos/as, familiares hasta 2º grado de consanguinidad y personas con las que conviva

Plan Concilia: derecho a disfrutar de un periodo de excelencia de hasta 3 años para el cuidado de un hijo. También: excedencia no superior a un año para cuidado de familiar (que no desempeñe actividad retribuida).



Estatuto de los Trabajadores: regulación del P.C. pero excedencia para familiares máximo 2 años.

EBEP: hasta 3 años por cuidado de hijo, y hasta 3 años por cuidado de familiar. Computa a efectos de trienios, carrera profesional etc. Se reserva el puesto durante al menos dos años.

Desarrollo en las Comunidades Autónomas

- Aragón, Extremadura, Rioja, Murcia: aplican P.C. y se reserva puesto por 2 años.
- Asturias, Canarias, Castilla-La Mancha, Madrid, Cataluña y Euskadi: aplican EBEP y reserva de puesto durante 2 años.
- Galicia, Castilla y León y Extremadura: reserva del puesto durante el primer año.

3.2.2. Excedencia por razón de violencia de género

Plan Concilia: excedencia sin límite temporal y sin requisitos previos de servicio.

Ley Integral contra la Violencia de Género: derecho a excedencia sin requisitos, reserva de puesto durante 6 meses, prorrogables por periodos de 3 meses (máximo 18).

Estatuto de los Trabajadores: derecho a suspender contrato de trabajo, siendo periodo de desempleo y derecho a prestación de desempleo y S.S. (plazos, 6 meses prorrogables por 3 hasta los 18 máximos).

EBEP: misma regulación. Novedad: los 2 primeros meses se percibe sueldo íntegro.

Desarrollo en las Comunidades Autónomas

- Extremadura, Galicia, Islas Baleares, Castilla-La Mancha, Canarias, Euskadi y Navarra: no se prevé la excedencia.

- Andalucía: posibilidad de reducción de jornada.
- Asturias, Rioja, Murcia y Castilla y León: se contempla la excedencia.

3.3. MOVILIDAD

3.3.1. Víctimas de violencia de género

Ley Integral contra la Violencia de Género: derecho a cambiar de puesto de trabajo y a tener preferencia en posibilidades de cambio de puesto en caso de vacante. Reserva del puesto durante 6 meses.

Estatuto de los Trabajadores: igual que la Ley Integral.

EBEP: misma regulación, pero no es necesario que sea una vacante.

Desarrollo en las Comunidades Autónomas

- En la práctica se aplica en todas las CC.AA. aunque algunas (ej: Andalucía, Murcia), no lo recogen en la legislación de manera expresa.

4. Enseñanza privada y privada concertada

4.1. MARCO JURÍDICO APLICABLE

- *V Convenio de la Enseñanza Concertada*
- *Convenios de las CC.AA.*
- *Estatuto de los Trabajadores*
- *Ley Integral contra la Violencia de Género*
- *Ley de Igualdad*



4.2. PERMISOS y REDUCCIÓN HORARIA

- Nacimiento de hijos prematuros: no se contempla.
- Lactancia: 1 hora a menores de 9 meses (acumulable a jornadas completas).
- Maternidad, adopción, acogimiento permanente o preadoptivo o riesgo durante el embarazo: retribuciones totales.
- Exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto: el tiempo necesario.
- Permiso de paternidad: no se contempla en el V Convenio, pero algunas CCAA lo aplican desde la Ley de Igualdad.
- *Reducción de jornada desde 1/3 $1/2$ por el cuidado de un hijo/a menor de seis años o un familiar hasta 2º grado con reducción de haberes*: no se contempla en el V Convenio, pero algunas CCAA lo aplican desde la Ley de Igualdad.
- Vacaciones tras el permiso de maternidad.
- Por violencia de género: no se contempla.
- Excedencia por atender el cuidado de un familiar hasta el segundo grado que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida: hasta 3 años de excedencia y reserva del puesto de trabajo. Cómputo de la antigüedad.
- Excedencia por cuidado de cada hijo/a

Isabel González
STES-I

Reivindicaciones y legislación una relación de luces y sombras

Buenos días compañeras, desde las Secretarías de la Mujer de la Federación de Enseñanza de CC.OO. queremos agradecer al Instituto de la Mujer y a las compañeras aquí presentes la realización de esta Jornada y la invitación a participar en este foro de debate y reflexión.

Para hablar de reivindicaciones y legislación en educación tenemos que tener en cuenta que en los Centros Educativos encontramos Personal Docente, Personal de Servicios Educativos Complementarios y, últimamente, Personas Trabajadoras Autónomas.

La legislación básica que se aplica en cada caso depende, fundamentalmente, de las características de la relación laboral existente entre las personas trabajadoras y las organizaciones empresariales o administraciones públicas y así encontramos:

- Personal Docente de los Centros Públicos, que se rigen por las Leyes de Función Pública.
- Personal de Servicios Educativos Complementarios de los Centros Públicos, que se rige en unos casos por el Estatuto de los Trabajadores y en otros casos por las Leyes de Función Pública.
- Personal Docente y Personal de Servicios Educativos Complementarios de los Centros Privados, que se rigen por el Estatuto de los Trabajadores.
- Personas Trabajadoras Autónomas, tanto en Centros Públicos como en Centros Privados, que se rigen por el Régimen Especial de los Trabajadores por cuenta ajena o Autónomos.

Además de esa legislación básica los derechos laborales pueden estar mejorados en los Convenios Colectivos y Acuerdos que se firmen en los distintos ámbitos de negociación.

Las reivindicaciones por parte de las organizaciones de mujeres y, en especial de las organizaciones sindicales, en todo lo referente a la materia laboral, la normativa europea en relación con la igualdad de los sexos y, por supuesto, el interés por parte del Gobierno para avanzar en el terreno de la igualdad de género han originado cambios legislativos, a través de diferentes leyes, que han producido modificaciones en los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras. Así ha ocurrido, en esta última legislatura, con las siguientes leyes:

- **Ley Orgánica 1/2004**, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
- **Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que ha realizado modificaciones en el Estatuto de los Trabajadores, modificaciones en la Administración General del Estado, pocas modificaciones de carácter básico que afectan a la Función Pública en Enseñanza y alguna modificación en el Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos.
- **Ley Orgánica 7/2007**, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, que modifica los derechos laborales que afectan a la Función Pública, y compensa la falta de legislación de la Ley de Igualdad en relación con la Función Pública en general, y ha mejorado algunas de las deficiencias que en la ley contra la violencia de género existían en relación con los derechos de las funcionarias víctimas de violencia de género.

Estas nuevas leyes suponen un avance en el camino de la igualdad de los sexos, pero, es insuficiente la formulación de algunos de los derechos laborales que se plantean; son injustificadas las diferencias en el ejercicio de estos derechos que se establecen entre los trabajadores y trabajadoras que



se regulan por el Estatuto de los Trabajadores y para las y los funcionarios; son insuficientes las medidas para promover la utilización por parte de los hombres de los permisos para conciliación de la vida laboral y familiar; es evidente la falta de garantías para que las personas trabajadoras con contratos precarios puedan ejercer los derechos planteados y, además, es necesario que las Administraciones Públicas asuman la creación y financiación del número suficiente de escuelas infantiles, residencias y centros de día para la tercera edad y personas discapacitadas,... públicos para permitir compartir, desde el ámbito público y privado, las tareas de cuidado y avanzar en el camino hacia la igualdad real.

Por todo esto, es necesario replantearnos y reformular nuestras propuestas reivindicativas teniendo en cuenta las mejoras conseguidas y las nuevas reivindicaciones surgidas.

En relación con la eliminación de la **violencia de género**:

- Los convenios colectivos o acuerdos deben buscar soluciones que faciliten a las trabajadoras y funcionarias víctimas de violencia posibles ordenaciones del tiempo de trabajo adaptadas a sus necesidades.
- Es necesario ampliar el derecho de las funcionarias, que solicitan excedencia por razón de violencia de género, a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo, de dos meses hasta un máximo de 18 meses si fuese necesario (como ocurre en el caso de las trabajadoras víctimas de violencia de género). Estamos hablando de una situación en la que es clave la independencia económica.
- Es urgente que las Administraciones educativas lleven a la práctica en el ámbito educativo lo aprobado en la Ley Integral, hace ya casi tres años: que la formación en materia de igualdad y coeducación tenga un espacio importante en la formación inicial y permanente del profesorado, que los claustros cuenten con una persona con

disponibilidad horaria, idoneidad y sensibilidad para impulsar en los centros medidas educativas que fomenten la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres, que se ponga en práctica la educación de afectos y emociones, que los contenidos educativos y materiales didácticos tengan una perspectiva de género, que la resolución de conflictos sea parte importante del currículo escolar,...

En relación con los **temas de igualdad**:

- La Ley de Igualdad recoge múltiples pequeñas medidas en relación con la conciliación de la vida laboral y familiar, es decir, con los permisos por maternidad y cuidado de las personas. Medidas que racionalizan la aplicación de las actuales (la no pérdida de las vacaciones cuando éstas coinciden con el permiso de maternidad, la posibilidad de que el padre disfrute el permiso de maternidad si fallece la madre...) o amplían la duración de permisos, aunque no significan ningún coste económico para las empresas (el permiso de paternidad lo pagará la Seguridad Social, el incremento de posibilidades de disfrutar de una reducción de jornada es con disminución de retribuciones...) y en pequeña medida mejoran su situación al evitar que el ejercicio de los derechos relacionados con el cuidado de personas tenga repercusiones negativas en materia de jubilación o desempleo para las personas que utilizan ese derecho. Pero en este sentido, no hacen sino insistir en la dedicación de las mujeres a las tareas de cuidados¹.

Se queda excesivamente corta en promover la utilización por parte de los hombres de todos estos permisos. Lo cual, además de significar un equitativo reparto del trabajo, les igualaría con las mujeres en su disponibilidad ante el mercado laboral. Habría sido fundamental el permiso de paternidad de 4 semanas obligatorio, reivindicación de las organizaciones sociales,

¹ El 97,9% de las licencias familiares en el 2003, en España, han sido disfrutadas por mujeres, según el Informe sobre licencias familiares 2004 del EIRO.



feministas, sindicales y políticas –también era una enmienda de varios grupos parlamentarios, entre ellos IU y ERC y el PSOE y el PP han votado, aunque nunca simultáneamente, a favor de este permiso en algún momento –que aún queda lejos de las 16 semanas del permiso de maternidad, que principalmente utilizan las mujeres². El permiso de paternidad ha quedado reducido a 13 días, lo cual supone más bien la ampliación del premio a los hombres por ser padres que el fomento de su implicación en el cuidado de los hijos. La necesidad de que los hombres se incorporen a las tareas de cuidado hacen cada vez más necesaria una regulación que facilite la conciliación de la vida familiar y la vida laboral desde una perspectiva que favorezca el ejercicio de los derechos y deberes de cuidado de las nuevas y viejas generaciones para ambos sexos, permitiendo así, por un lado, el enriquecimiento personal de los hombres a través de esas responsabilidades de cuidado que hasta ahora se les han negado socialmente y evitando, por otro lado, la discriminación negativa que sufren las mujeres en los procesos de selección y promoción personal, al considerarse socialmente las responsabilidades familiares una competencia que les afecta en exclusiva y que puede repercutir en su rendimiento.

Y, además, a la mayor parte de estos permisos sólo tienen acceso quienes tienen un trabajo fijo y con derechos, es decir, que para una buena parte de los trabajadores –al menos un tercio de los hombres y casi el 40 % de las mujeres–, que tiene un contrato temporal y precario, el disfrute de un permiso puede significar la finalización de su contrato de trabajo. En los últimos años se ha generado un volumen importante de puestos de trabajo, pero muchos de ellos precarios, especialmente entre determinados colectivos (jóvenes, mujeres, inmigrantes), precisamente los grupos que teóricamente más cerca de estos derechos deberían estar. Desde finales de marzo hasta finales de junio, han utilizado su permiso de paternidad aproximadamente

² Según el Informe sobre el impacto de género del Anteproyecto de Ley Orgánica de Igualdad entre hombres y mujeres, del Instituto de la Mujer, en el año 2003, 3.215 hombres cogieron las 10 semanas disponibles para ellos del permiso de maternidad, frente a 236.743 mujeres.

el 46% de los padres. Posiblemente muchos jóvenes con precariedad en el empleo evitan riesgos y no piden el permiso.

No se establecen las mismas medidas para las trabajadoras y trabajadores que se regulan por el Estatuto de los Trabajadores que para las y los funcionarios. Lo lógico hubiese sido, en una ley orgánica de este calibre que se estableciesen medidas de similar entidad en el sector privado y en el sector público. Resulta difícil de entender qué razones pueden justificar las diferencias que se establecen en los derechos a ser cuidados entre los descendientes y ascendientes de las personas según el lugar de trabajo (que los funcionarios públicos no puedan elegir cuando desean disfrutar el permiso de paternidad o que la excedencia por cuidado de personas en el sector privado se pueda fraccionar y en el sector público no, o que en el sector público se pueda reducir la jornada por menores de 12 años y en el sector privado sólo por menores de 8).

En este sentido, queda un importante panel de reivindicaciones.

En relación con la **conciliación de la vida familiar y laboral**:

- Extender hasta tres años la posibilidad de excedencia para el cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, o personas que convivan con el trabajador o trabajadora y que se justifique la necesidad de atención. Y Reserva del puesto de trabajo durante todo el tiempo de la excedencia por cuidado de personas.
- Derecho retribuido a la ausencia del trabajo para acompañar a un familiar de hasta segundo grado a consultas o tratamientos médicos, por el tiempo indispensable.
- Permiso por fuerza mayor familiar, que cubra aquellas situaciones en las que, por necesidad urgente de atención a aquellas personas dependientes a cargo, o con relación familiar, la persona trabajadora tiene que faltar de forma urgente e improvisada al trabajo.



- Ampliación hasta los 12 meses de la edad del hijo o hija, del permiso de lactancia y posibilidad de agrupar las horas para acumularlo al permiso de maternidad.
- Ampliar a 12 años la edad del menor que genere el derecho a la reducción de jornada de trabajo.
- Establecer un permiso de 6 días naturales por interrupción del embarazo, cuando no hay situación de incapacidad transitoria.
- Las personas que utilicen la reducción de jornada por motivos familiares tendrán prioridad para la elección de horario.
- ...
- Potenciar acciones de sensibilización sobre el reparto de responsabilidades, igualdad de oportunidades, etc.

En relación con la **Salud Laboral** de las mujeres no podemos olvidar la necesidad de:

- Evaluar los riesgos que afecten a la situación de embarazo y lactancia, adaptando las condiciones de trabajo en función de esa evaluación.
- Si no es posible esa adaptación, cambiar a la trabajadora a otro puesto de trabajo o función, previa consulta a los representantes sindicales, y sin que suponga ninguna merma en los derechos de la trabajadora.
- Establecer revisiones médicas periódicas que atiendan la especificidad de la salud de mujeres, siempre de manera voluntaria y asegurando la confidencialidad de los resultados.

En relación con **la formación y la promoción** en el empleo para avanzar hacia la igualdad es clave la creación de:

- Mecanismos que fomenten la presencia real de las mujeres en los niveles de responsabilidad intermedia y superior.

- Iniciativas que promuevan elecciones docentes no estereotipadas para las diferentes etapas y especialidades.
- Estudios relacionados con la coeducación en el sistema educativo, estableciéndose licencias específicas para este fin y presencia del tema en la formación inicial.
- Formación inicial y continúa del profesorado en coeducación, incrementándose los recursos a este fin y garantizándose que todo el profesorado accede a esa formación.
- Acciones formativas sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dirigidas a los cargos directivos, inspección, personal orientador y, en general, a todas las personas trabajadoras de la enseñanza.
- Facilitar la formación dentro del horario de permanencia en el centro. Adecuar los horarios en los que se imparte la formación para que la vida profesional y las responsabilidades familiares sean compatibles.
- Facilitar el acceso a los cursos a trabajadores y trabajadoras que reúnen los requisitos para pedir reducción de jornada.
- Cursos de formación durante y tras la excedencia por cuidado de personas.
- Reducción de jornada a mayores de 50 años en Educación Infantil (sin perjuicio de que se pueda establecer también para otros colectivos).

En relación con los **Planes de Igualdad**:

- El establecimiento en la Ley de Igualdad de la obligación por parte de las empresas de adoptar medidas para evitar cualquier discriminación laboral entre mujeres y hombres y, en el caso de empresas de más de 250 trabajadores, de elaborar Planes de Igualdad es un paso adelante en el camino de la igualdad de género porque se obliga a las empresas y Administraciones Públicas a establecer medidas para



evitar la discriminación laboral de las mujeres partiendo del diagnóstico concreto realizado. Ahora bien, resulta curioso y preocupante que para la Administración Pública no quede claramente formulada la obligación de negociar esos planes de igualdad, negociación que no puede faltar si realmente se quiere avanzar en la igualdad.

- Consideramos muy importante que se establezcan comisiones por la igualdad en todas las mesas de negociación, que velen para que no se establezcan normativas discriminatorias ni directa ni indirectamente y asesore a esas mesas negociadoras en materia de legislación, iniciativas y propuestas sobre igualdad de oportunidades.

Comentario especial merece la necesidad de empezar a considerar las tareas de cuidado un derecho y una responsabilidad de mujeres y hombres y la necesidad de creación de escuelas públicas infantiles, centros públicos de día (para la atención de ancianos y personas con discapacidad,...) y residencias públicas para ancianos que permitan cubrir las necesidades de la población.

Y ya para terminar quisiera hacer una referencia al Borrador de Estatuto Docente, presentado el 4 de octubre de 2007, que en el artículo 64, correspondiente a los Permisos dice:

“En el marco de lo dispuesto en la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación y su desarrollo reglamentario y de lo previsto en la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, las Administraciones educativas determinarán los supuestos de concesión de permisos a los funcionarios docentes, así como los requisitos, efectos y duración de los mismos, debiendo condicionar su concesión a que quede garantizada la continuidad de la atención educativa a los alumnos.

No obstante lo anterior, dada la naturaleza de la función pública docente, los funcionarios de los cuerpos docentes a que se refiere esta Ley quedan excepcionados del permiso por asuntos particulares.”

En el apartado de permisos de los funcionarios públicos, artículo 48 del EBEP, se regula, por ejemplo, la lactancia, por nacimiento de hijos prematuros, el derecho de reducción de jornada, del derecho para el cumplimiento de un deber inexcusable o relacionado con la conciliación de la vida familiar y laboral,... que parece que el MEC tiene intención de limitar en función de que quede garantizada la continuidad de la atención educativa de los alumnos, que ellos, desde luego, deben garantizar, pero no debería ser a costa de los derechos de los funcionarios docentes.

Esto no nos resulta nuevo, porque ya desde 1999 estamos reivindicando la supresión de las restricciones temporales discriminatorias que se aplican en las reducciones de jornada del personal docente (Orden de 26 de octubre de 1999), que plantea que el personal docente tiene que pedir las reducciones de jornada por trimestres escolares y el tercer trimestre se prolongará hasta septiembre.

Ahora es un buen momento para llevar a las mesas de negociación, a las Administraciones y Organizaciones Empresariales educativas, las reivindicaciones que nos permitan avanzar por el camino de la igualdad. Es un buen momento para que todos y todas trabajemos para que la igualdad empiece a ser una realidad y no ese deseo al que nos acercamos tan lentamente.

Esther Muñoz
FE-CCOO

El marco de la ley de igualdad

En esta mesa redonda vamos a intentar acercarnos a la situación laboral de las mujeres en el ámbito educativo.

Para ello, es imprescindible hacer referencia a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que se aprobó en marzo de este año en el Congreso.

Lo cierto es que cuando trabajábamos para diseñar esta mesa con mis compañeras, me encantó la idea de que pudiera hacer referencia al marco de una Ley que es sin duda alguna, uno de los avances legales en materia de igualdad mas importantes de finales del Siglo XX y principios del XXI.

Y aunque en principio sea un tema frío y seco este ámbito del Derecho, con sus normativas, reglamentos, títulos, disposiciones adicionales... debemos aprender a "sacarle jugo" a esas potencialidades que nos permitirán conseguir la igualdad real.

Y creo que es justo decir que es un logro de todas, porque en este caso, las legisladoras y los legisladores han sabido escuchar las posiciones que defendíamos las mujeres desde muy diferentes lugares. Han sabido hacer suyo el trabajo que llevamos años realizando, intentando encontrar las fórmulas que nos permitieran hacer frente a la discriminación, pero sobre todo buscar los instrumentos para hacer efectiva la igualdad entre hombres y mujeres. Precisamente, así figura en el título de la Ley.

Sabemos que no basta el enunciado, sino que es necesario desarrollar medidas concretas, ponerlas en movimiento y darles vida para que podamos participar plenamente, en igualdad, en todos los ámbitos sociales.

Esta ley es la continuación de un sendero que heredamos de las primeras feministas. Sobre sus huellas hemos seguido caminando, y sobre las nuestras, caminarán las siguientes generaciones. Las leyes, en los países democráticos, en los que la convivencia y los derechos se articulan sobre la libertad y la igualdad, son la expresión y el instrumento legítimo para garantizar los derechos fundamentales de las mujeres.

Queremos permitir que las personas crezcan, tomen responsabilidades y evolucionen en todos los ámbitos y en plena igualdad.

No es suficiente la Ley, pero es imprescindible la Ley

Y no cualquier ley, sino esta ley con una visión completa e integral de la mitad de la sociedad, las mujeres.

Esta Ley es el resultado de debates, propuestas e indicadores que aporta el conjunto de las mujeres de este país, a través de sus organizaciones, de las instituciones de igualdad y por supuesto desde los sindicatos, que hemos trabajado codo con codo para en la determinación de medidas contra la discriminación y a favor de establecer derechos que articulen mecanismos potentes y eficaces que nos permitan diseñar un nuevo modelo de igualdad.

Creo que es importante recalcar la importancia de esta Ley, porque hubo otras que la precedieron, cuyo objetivo fue justamente el contrario.

Durante siglos las leyes dictadas por las religiones, las costumbres, los oficios, los estamentos o los gobiernos, constituyeron armas legales para sujetar a las mujeres entre las paredes de la discriminación.

Desde el S .XVI, las niñas estaban autorizadas a asistir a las escuelas de primeras letras con los niños. Pero a finales del S .XVII La Hermandad de San Casiano se opuso a mantener los peligros morales de la educación mixta y exigió establecimientos diferentes, por lo que las niñas se quedaron sin escolarizar. Se institucionaliza la enseñanza de las mujeres, limitándola al aprendizaje de las tareas domésticas que se les impone como exclusivas de su sexo, no permitiéndoles el desarrollo intelectual. Según parece, el colegio preparaba a las alumnas muy adecuadamente para la vida



matrimonial, por cuanto el padre González Islas escribió: Luego que saben algo, se casan.

Recordemos, por ejemplo, el momento en que se inicia el feminismo como movimiento organizado en la época de La Ilustración. Porque aunque el Feminismo ha existido siempre y cada vez que las mujeres, individual o colectivamente, se han quejado de su destino bajo el patriarcado y han reivindicado una situación diferente, una vida mejor, es en el marco de la Ilustración, cuando las mujeres comienzan a preguntarse por qué ellas se quedan fuera del proyecto de igualdad y se les veta el acceso a la ciudadanía y a todo lo que ésta representa: desde el derecho a la educación hasta el derecho a la propiedad.

Las mujeres fueron protagonistas fundamentales de la Revolución Francesa, reclamando que los derechos del ciudadano fueran también derechos de la ciudadana.

Sin embargo, la Revolución Francesa resultó una amarga derrota para las mujeres a las que no sólo no se otorga las legítimas aspiraciones de igualdad, sino que las condenó por Ley a la subordinación al varón, dentro del hogar familiar como madres, hijas y esposas, vetando los derechos civiles que reconocían a los hombres durante el periodo revolucionario.

A este conjunto de leyes se le denominó Código Napoleónico y sus consecuencias en el Derecho y por lo tanto en nuestras vidas, se vivieron en toda Europa y han pervivido en nuestro país hasta entrada la democracia

¿Cuáles fueron las líneas sobre las que se sustenta el Código Napoleónico?

Negó a la mujer los derechos civiles reconocidos durante el periodo revolucionario e impuso una legislación discriminatoria, según la cual el hogar es definido como el ámbito exclusivo de actuación femenino.

El código convierte el matrimonio en un contrato desigual exigiendo en su artículo 312 la obediencia de la mujer al marido.

Con el Código de Napoleón la minoría de edad perpetua de las mujeres quedaba consagrada: Eran consideradas hijas o madres en poder de sus padres, esposo e incluso hijos.

Las mujeres no tenían derecho a administrar su propiedad, fijar o abandonar su domicilio, ejercer la patria potestad, mantener una profesión o emplearse sin permiso, rechazar a un padre o a un marido violentos.

La obediencia, el respeto, la abnegación y el sacrificio quedaban fijados como sus virtudes obligatorias.

El nuevo derecho penal fijó para ellas delitos específicos que, como el adulterio y el aborto, consagraban que sus cuerpos no les pertenecían.

A todo efecto ninguna mujer era dueña de sí misma, todas carecían de lo que la ciudadanía aseguraba, la libertad.

Con perlas de Rousseau como:

* "La mujer nunca llega a la educación por sí misma, sino a través del hombre y para hacer felices a los que lo rodean".

* "El arte de pensar no es ajeno a las mujeres, pero no deben hacer otra cosa que rasar la superficie de las ciencias de raciocinio".

* "¿Son capaces las mujeres de un talento sólido? ¿Importa que lo cultiven? ¿Le cultivarán con fruto? ¿Es útil esta cultura para las funciones que se les imponen? ¿Es compatible con la sencillez que les conviene?".

Y aunque ahora nos puede parecer imposible, estas reglas pervivieron con el tiempo en las leyes españolas hasta entrado la mitad del siglo XX.

En las que el hombre seguía siendo representante legal de la mujer que necesitaba su permiso para prácticamente todo, desde trabajar, vender su casa, abrir una cuenta bancaria, aceptar una herencia, abandonar el hogar paterno o decidir sobre los hijos.

"Aspiro, señores, a que reconozcáis que la mujer tiene destino propio (...) y que está investida del mismo derecho a la educación que el hombre..."
En el Congreso Pedagógico de 1892, Emilia Pardo Bazán.



Una situación que comenzó a cambiar con la transición democrática gracias al esfuerzo de las mujeres que colectivamente, desde muy diferentes lugares, reclamaron, como lo habían hecho, sus antecesoras en la revolución francesa, más tarde las sufragistas y las feministas de los años setenta, el derecho a la ciudadanía y por lo tanto a la igualdad.

Así, la Ley de Igualdad entre hombres y mujeres es la heredera de las tatarabuelas y bisabuelas de nuestra historia. Seguro que si ahora, aquellas mujeres como Clara Campoamor, que se levantó sola en el hemiciclo de las cortes para reclamar el derecho a al voto de las mujeres, pudiera vernos, se sentiría orgullosa de esta Ley- nieta que le ha salido rebelde y audaz, con una mirada diferente y propia.

Una mirada que llamamos perspectiva de género.

Una mirada que nos ayuda a ver en el corazón de la sociedad, los mecanismos por los cuales se distribuyen recursos políticos, económicos, culturales, laborales o la autoridad en función de sexo, privando a las mujeres de los derechos, recursos y oportunidades que les corresponden.

Esta Ley es rebelde y audaz, porque no sólo legisla sobre aquellas situaciones que discriminan a las mujeres, sino que además se antepone a los hechos previendo y actuando ante las posibles situaciones de discriminación que puedan ocurrir y legislando para alcanzar mayores cuotas de igualdad.

Y su mirada es diferente a otras leyes porque enfoca la realidad desde la visión de las mujeres, poniendo el acento sobre aquellas situaciones injustas que nos excluyen o nos discriminan por el sencillo hecho de ser mujeres.

La ley pone el acento sobre aspectos de la realidad fundamentales como:

- la falta de reconocimiento expreso del trabajo realizado por las mujeres dentro del ámbito doméstico, sin retribución económica ni reconocimiento de ningún tipo.
- la utilización de un lenguaje sexista que no nombra a las mujeres.

- la remuneración salarial inferior que perciben las mujeres con respecto a sus compañeros a pesar de realizar las mismas funciones o funciones de igual valor.
- las barreras que impiden el acceso, la permanencia o la consideración de las mujeres en el mercado de trabajo por el hecho de ser o poder ser madres.
- la dificultad de tomar decisiones que afectan al control reproductivo y que se encuadran en los más profundo de nuestro ser como mujeres.
- la convivencia con mensajes publicitarios que nos tratan a las mujeres y hasta las niñas como objetos de tráfico sexual.
- la violencia que sufren las mujeres en la pareja,
- la feminización de la pobreza, la situación desfavorecida en colectivos de exclusión...

Sobre todo esto, habla la Ley, y plantea con instrumentos jurídicos, medidas que nos colocan en el centro mismo de la sociedad. Legislando en todos los espacios....las escuelas, las empresas, la pareja, el poder judicial, los hospitales...

La dignidad de la persona y los derechos que le son inherentes son fundamento del orden político y de la paz social, y esta ley lo desarrolla.

La Ley de igualdad es un gran calidoscopio a través del cual todas podemos mirar y ser vistas. Prácticamente hasta ayer, las mujeres nos hemos sentido ajenas a los textos legales, porque la legislación nos cosificaba, sin reconocernos, sin tener en cuenta nuestra especificidad ni nuestras necesidades o expectativas.

En esta Ley todas estamos retratadas, tanto por lo que incluye como por lo que excluye.

Y si, es cierto que no es perfecta y que hay reivindicaciones que como sindicalistas y trabajadoras de la enseñanza se han quedado fuera, pero



también es cierto que es un gran paso para todas nosotras, porque habla de igualdad real, tomando conciencia de que para lograrla hay que poner más que palabras sobre un texto jurídico.

Es necesario trabajar de forma transversal en todas las realidades que nos conciernen y crear y desarrollar las fuerzas impulsoras y las condiciones económicas necesarias para ello.

Para lograr la igualdad que deseamos, esa igualdad basada en el respeto a las diferencias que nos da el hecho de ser hombres y mujeres, es necesaria la transversalidad o lo que es lo mismo, subraya la necesidad de que en cada uno de los espacios en los que nos desenvolvemos, ya sean económicos, educativos, de salud, culturales o de relaciones esté presente la mirada de las mujeres y de los hombres. Lo que hoy llamamos perspectiva de género.

Que todas y todos tengamos mas poder sobre las posibilidades de nuestra propia existencia.

Y ahora, aunque mis compañeras de mesa van a hacer un recorrido más concreto sobre la aplicación de las medidas de la Ley en el estatuto de los trabajadores y trabajadoras, así como en los convenios de enseñanza en los distintos sectores educativos me gustaría recoger algunas de las aportaciones de la Ley al ámbito laboral y por otra parte al educativo.

En el ámbito laboral hay que señalar

- todas las medidas que se crean en relación con el fomento de la igualdad en la empresa,
- así como el paquete de acciones positivas para fomentar la igualdad en el marco de la empresa, que antes no existían.
- La negociación colectiva podrá establecer exclusiones, reservas y preferencias en las condiciones de contratación de modo que tenga preferencia el sexo menos representado.
- Se amplían las medidas para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo.

Otro paquete de medidas que la Ley recoge son las referidas a la protección con respecto a la maternidad/paternidad, como son:

- la creación del permiso de paternidad autónomo y su correspondiente prestación económica.
- La prestación por maternidad por parto de 42 días de duración para las trabajadoras que no tienen cotización suficiente o la suma de la baja de paternidad o maternidad al periodo de vacaciones.

Estas son algunas de las medidas que la ley incorpora y que sin duda conocéis ya, como también sois conscientes del importante papel que vamos a tener los sindicatos en el cumplimiento y en la negociación en los convenios colectivos.

Pero me gustaría señalar la filosofía que se encuentra detrás de la Ley, porque creo que es importante que seamos conscientes que incorpora la perspectiva de género al reconocer no solo los derechos de las mujeres, como trabajadoras y madres, sino también los derechos y obligaciones del hombre, también como trabajador y padre.

Las leyes que se habían aprobado en el periodo político anterior se centran básicamente en la conciliación de la vida familiar y laboral.

Esta conciliación estaba enmarcada como un problema, que no un derecho, de las mujeres, y en particular de las madres trabajadoras. De forma que parecían eximirse a los varones de la conciliación. O dicho de otro modo, la solución parecía centrarse en ayudar a las mujeres para que pudieran combinar mejor el trabajo reproductivo en el hogar con el trabajo productivo en el mercado laboral. Es decir, se contemplaba a las mujeres como madres primero y trabajadoras en segundo lugar, mientras que los hombres eran prácticamente invisibles en los textos. Las mujeres eran tratadas como principales responsables del cuidado y tan sólo a ellas se les hace responsables de los cambios, puesto que a los hombres no se les exigía cambios para compatibilizar el trabajo y la vida familiar. A pesar del discurso aparentemente neutral con respecto al género, los hombres constituyen el grupo



normativo de referencia en el sentido de que los individuos que no necesitan “conciliar” la vida laboral y familiar se entiende implícitamente como norma. Al mismo tiempo que se veía con buenos ojos que los hombres tiendan una mano de ayuda.

Así las propuestas que se hacían se circunscribían a mantener a las mujeres en su papel tradicional de madres atribuyéndoles, la responsabilidad exclusiva del cuidado y de la conciliación. La conciliación se concebía como una necesidad que ha emergido de los cambios producidos en la sociedad, con la incorporación de las mujeres al mercado laboral y los cambios demográficos. Por lo tanto, lo lógico era, que los hombres aparecieran siempre como una ayuda extra o como sustitutos del cuidado. Así la baja por paternidad estaba permitida solamente a través de la concesión de una parte del derecho de la madre. Así la conciliación se relacionaba con la maternidad y con la familia como institución básica de bienestar social. O dicho de otra manera se mistificaba la maternidad y se subrayaba la diferencia entre el trabajo masculino fuera del hogar y el trabajo femenino dentro del hogar que había que resolver con la doble jornada.

La Ley de Igualdad rompe con este discurso incorporando una nueva reflexión en el que hace responsable al conjunto de la sociedad tanto en la maternidad y la paternidad como de todas las acciones relacionadas con el cuidado. Visibiliza a los hombres como padres, participes de derechos y responsabilidades e incorporar las relaciones de género como argumento central de todos los capítulos de la Ley.

Porque, es evidente, que es imposible diseñar una Ley de igualdad sin visualizar y modificar las relaciones de género, o lo que es lo mismo las relaciones entre hombres y mujeres.

Esta claro que cuando las mujeres nos hemos movido del sitio que históricamente se nos había reservado en el hogar, en el trabajo, en la cultura o en la política, la situación de los varones también tiene que cambiar.

Durante décadas las mujeres corrimos con toda la factura que traía consigo el derecho a la libertad y a la autonomía. Y si no, recordemos las interminables jornadas en nuestros trabajos, a los que sumábamos la militancia sindical, feminista o política a la vez que cumplíamos como hijas, madres o compañeras a la perfección. Tiempos que corríamos detrás del día para llegar a todos los papeles que tradicionalmente nos habían asignado por el hecho de ser mujeres y además, nos ocupábamos de nuestro deseo de libertad.

Ese correr sin cesar nos llevó a encontrarnos con otras compañeras con las que pusimos en común nuestro desasosiego, por que ya no nos negaban el derecho a trabajar o a participar. Podíamos salir de casa sin dar explicaciones, abrir la cuenta en el banco, optar a oposiciones y arañar las estructuras de nuestra organización hasta quedarnos con las uñas en carne viva para conseguir un pedacito de poder. Pero cuando volvíamos a casa todo estaba como lo habíamos dejado, y en las organizaciones no se movía ni una silla que no controlara el poder establecido, pese al esfuerzo titánico por ser reconocidas y vistas. Así que llegó un momento que se hizo evidente que no bastaba con que nosotras nos conciliáramos, ni bastaba con ocupar horas y horas las mesas de reuniones, ni era suficiente con que una llegará arriba, con los costes afectivos, personales y de salud que tenía. Las mujeres nos habíamos movido de la cajita en la que llevábamos siglos recluidas, pero lamentablemente nadie más lo había hecho. Habíamos comenzado una carrera en busca de la libertad. Sin embargo al colocarnos en la línea de salida observamos con estupefacción como los hombres echaban a correr ligeros de equipaje y con toda la energía para llegar a donde se habían propuesto. Nosotras arrastrábamos en nuestra carrera el carrito de la compra, los enseres de limpieza, los pañales y una piedra pesadísima que era los prejuicios y las barreras con las que nos encontraríamos en los espacios públicos.

La primera idea fue renunciar a nuestra vida personal e intentar conciliar lo que se esperaba de nosotras con nuestra nueva identidad. Así, comenzamos a Flexibilizarlo todo, la edad de maternidad, las horas del día, los horarios de



los comercios para poder comprar los fines de semana, los contratos laborales, las relaciones en los sindicatos, aceptando que nuestras demandas siempre pueden esperar...

Las leyes, como comentaba anteriormente siguieron esta línea ¿queréis trabajar? Muy bien, pues os ayudamos a conciliar. Y la otra mitad de la humanidad siguió sin moverse, aunque eso sí, se volvió muy comprensiva y alababa nuestra capacidad de estar a todas a la vez. Hasta se comenzó a estudiar el manejo del tiempo de las mujeres como una capacidad de gestión realmente eficaz.

Pero esto no bastó. Pronto, colectivizando nuestra experiencia nos dimos cuenta de que no bastaba con que nosotras creyéramos en la igualdad. Ya habíamos tomado consciencia de que éramos la mitad de la humanidad y por lo tanto queríamos la mitad de cielo. Ahora, eran ellos, los que tenía que dejar esa mitad del cielo libre para que nosotras pudiéramos poder transitar por él.

Y así aprendimos que no bastaba con hacer leyes para las mujeres, que es necesario modificar las relaciones entre hombres y mujeres en todos los espacios de la vida. Porque mis derechos se establecen en relación con el otro sexo. Esta es la importancia de la Ley de Igualdad, que no habla solo de las mujeres, sino de la relación que se establece entre mujeres y hombres. Y esta relación queda enmarcada en las disposiciones relacionadas con el ámbito laboral, donde por primera vez se extienden los derechos al padre y se establecen medidas concretas para luchar contra la discriminación y conseguir la igualdad en las empresas.

Y ahora muy brevemente me gustaría hacer referencia al capítulo referido al sistema educativo. Un capítulo fundamental del que nos sentimos como sindicalistas de la enseñanza especialmente satisfechas. Lo he dicho antes y lo repito, la Ley podía haber llegado mucho más lejos, pero es la primera vez que se hacen explícitas medidas tan claras que revelan situaciones que las sindicalistas feministas de la enseñanza llevábamos denunciando desde hace años. Al leer el capítulo de medidas referidas a la educación

sentimos que todas las jornadas, todos los encuentros, los intentos en los centros por incorporar la coeducación han servido para que nuestras iniciativas no quedarán en un espacio voluntarista, sino que toman un rango de obligación para el conjunto del sistema educativo. Si bien es cierto, que la Logse fue un primer paso, no llegaron a concretarse acciones y medidas tan definidas.

A pesar de que es el 50,26% de mujeres que terminan una carrera, el paro femenino es el doble que el de la población masculina. Detrás de las estadísticas hay personas de carne y hueso.

La educación es un espacio privilegiado para la formación de ciudadanos y ciudadanas, que con la ley cobra un nuevo impulso para lograr la igualdad introduciendo medidas de acción positiva y luchar contra cualquier forma de discriminación hacia las mujeres.

Objetivos del Plan de Igualdad en Educación:

- * Combatir los estereotipos sexistas en el material didáctico y en los currículos.
- * Fomentar en los medios de comunicación una imagen no discriminatoria de las mujeres.

Brevemente me gustaría hacer referencia a algunas de las medidas de la Ley.

La primera hace referencia al

- 1. Principio de igualdad y la eliminación de contenidos sexistas en los temarios.

Como todas recordareis este es una reivindicación que hemos sostenido desde los años setenta, cuando los primeros estudios sobre el currículo oculto comenzaron a poner de manifiesto que hay una serie de variables que influyen en la socialización del alumnado que crece percibiendo de forma diferente los derechos de mujeres y hombres. Y aunque el enunciado es muy claro, las medidas para su



cumplimiento también lo deberías ser. Y aquí entramos en colisión con uno de los poderes más arcaicos del sistema educativo: las editoriales. Editoriales que terminan controlando el curso del currículo porque producen la herramienta central de la enseñanza. Y aunque en conjunto se están adaptando a la nueva realidad siguen incorporando valores sexistas tanto en el lenguaje, los contenidos y las imágenes. Recordemos por ejemplo, lo que ha ocurrido con la asignatura de educación para la ciudadanía.

Sabemos, y esto es importante, que no basta con utilizar un lenguaje y unas imágenes “políticamente correctas”, sino que es importante incorporar los saberes, la historia y las aportaciones de las mujeres en todas las materias y esto sólo es posible si en el equipo de redacción y dirección de las editoriales está presente la cultura de la igualdad. Así que el reto que tenemos por delante es realmente duro.

- 2. Otra de las medidas es la incorporación de la igualdad a la formación del profesorado.

Una medida que debe estar presente tanto en la formación inicial y continua.

¿Las dificultades?:

¿Quién va a dar la formación? ¿En que condiciones? ¿Con que duración? ¿Con que contenidos?

Nuevamente la Ley abre el camino a la construcción de la igualdad pero los enunciados deben sostenerse con acciones muy bien medidas y que respondan al espíritu de la Ley.

Tal vez se debería llegar más lejos y comenzar a regular la figura de experta en educación para la igualdad de forma que los cursos fueran impartidos por personas preparadas específicamente para ello.

- 3. En tercer lugar la Ley plantea la paridad en los órganos de control y de dirección en los centros educativos.

Como comentaba anteriormente, este tipo de medidas es de una enorme importancia, las estadísticas ponen de relieve como a pesar de que la enseñanza es una profesión mayoritariamente femenina en los niveles de infantil y primaria, la presencia de mujeres en los órganos de decisión como jefaturas de estudios, dirección o consejos escolares es minoritaria.

¿Cuáles son las causas? La lógica nos lleva a suponer que al igual que en otras instituciones u organizaciones, existen barreras no explícitas que dificultan el acceso a las mujeres. Barreras y obstáculos que no siempre son fáciles de objetivizar y que sin embargo son de una enorme eficacia ya que consiguen desanimar y alejar a las mujeres de los espacios de decisión.

En este sentido, hay que trabajar para hacer visibles cuales son estos mecanismos de disuasión y por otra para lograr que el funcionamiento del sistema educativo tenga en cuenta la realidad de los hombres y mujeres que participan en él. No se trata de que las mujeres hagamos un esfuerzo titánico por ocupar estos cargos, se trata de que las estructuras incorporen los cambios necesarios para responder a las necesidades y características de las personas que participan en ellas. O dicho de otra forma, hay que humanizar las organizaciones. Tenemos que conseguir que la cultura de la igualdad permeabilice la jerarquías y provoque dinámicas mas horizontales, dialogantes y flexibles, de forma que todos y todas nos sintamos que podemos formar parte de la organización.

El lenguaje no sexista no está ubicado específicamente en el capítulo de educación, pero no quería cerrar mi intervención sin hacer referencia a las palabras que nos nombran y que nombramos. Es a través del lenguaje como construimos la realidad y por extensión nuestra identidad como mujeres y como hombres. En los últimos dos años, la prensa se ha hecho eco de esta línea de igualdad, polemizando y criticando la posición de las mujeres que somos feministas. Sin embargo, estamos consiguiendo poco a poco, que nuestro derecho a



habitar las palabras y a ser habitadas por ellas, sea cada vez más real. En la escuela, en los institutos, en la Universidad las palabras son el vehículo por el que transita el conocimiento. Las palabras que invisibilizan a las mujeres no llevan consigo nuestra experiencia, por muy neutras que quieran ser.

El texto de la Ley se sostiene en un lenguaje que reconoce a mujeres y hombres. La educación que queremos debe escribirse con palabras que nos habiten y habitemos.

*Poner de manifiesto la ausencia de las mujeres en el lenguaje.

*Reconocer los prejuicios y estereotipos que el lenguaje mantiene.

*Trabajar la utilización de un lenguaje no sexista.

Diccionario escolar.

* Definición de Mujer:

1. "Persona adulta de sexo femenino. **Mujer de la calle o mujer de la vida**-Mujer que mantiene relaciones sexuales a cambio de dinero. **Mujer fatal**-Mujer que atrae sexualmente a los hombres y domina por completo su voluntad".
2. Persona femenina con la que está casada un hombre.
3. Ser mujer: Tener la primera menstruación.
4. FAM: Mujeriego, mujeril, mujerío, mujerzuela

*Definición de hombre:

1. Persona de sexo masculino, especialmente adulto.
2. Individuo de la especie humana: Todos los hombres tenemos derecho a la libertad.
3. Personas del sexo masculino que está, junto a otras, bajo las órdenes de un jefe en ciertas actividades, especialmente las que requieren preparación física: Los hombres de un general.

4. Marido o pareja estable de una mujer: Caminaba cogiendo a su hombre del brazo.

5. ¡Hombre! Expresión que indica admiración, sorpresa, extrañeza o disgusto.

Ya que una política familiar moderna combina la igualdad de género con la libertad de elección un buen sistema escolar debe permitir y fomentar que cada cual pueda desarrollar sus propias dotes y asimilar los valores fundamentales de la sociedad. Donde la sociedad de bienestar se construya en el encuentro y la cooperación entre todos y todas.

Quisiera cerrar esta intervención, agradeciendo a mis compañeras de mesa la oportunidad que me han dado y recordando que la Ley para la Igualdad efectiva entre hombres y mujeres establece una amplísima batería de iniciativas para eliminar la discriminación actual entre hombres y mujeres en todos los ámbitos, especialmente

- en el empleo,
- en la corresponsabilidad en las tareas familiares,
- la participación en la toma de decisiones,
- la educación en la igualdad,
- las políticas públicas,
- el acceso a las nuevas tecnologías o
- la situación de la mujer en el medio rural.

Es una ley de todas y para todas, sin duda, mejorable, sin duda ampliable, sin duda con carencias, pero es un paso muy importante para la igualdad.

A partir de esta Ley se abre todo un abanico de posibilidades que desde los sindicatos de enseñanza, sin duda, sabremos aprovechar.

Carmen Cano Corredor
FETE-UGT

Coeducación en la práctica

Palabras, significados e ilustraciones
sobre el amor. Un estudio de adolescentes

Aurora Leal García

Reconocer la libertad para favorecerla

Graciela Hernández Morales

¿Qué hacer cuando podemos hacer algo?

Marian Moreno



Palabras, significados e ilustraciones sobre el amor. Un estudio de adolescentes

En nuestra cultura, en nuestros medios, solemos emplear multitud de términos para expresar distintas formas de relación: interpersonales, sociales, afectivas. Muchos de ellos llevan de forma implícita el significado de valores humanos que compartimos o deseamos compartir. Así sucede cuando hablamos de democracia, libertad, respeto. También cuando hablamos de autoritarismo o imposición, sumisión, abuso o falta de respeto, generalmente mantenemos un acuerdo implícito, un consenso cultural; todos y todas entendemos más o menos lo mismo. Decimos que una persona es o no es respetuosa, violenta, que dos personas se quieren o que no se quieren. Y, en principio, si no descendemos a situaciones concretas, podemos ponernos de acuerdo con cierta facilidad. Para ello sólo debemos recurrir a explicaciones genéricas. Sin embargo algunas veces y en según que circunstancias nos vemos en la obligación de precisar el significado que les atribuimos. Entonces es cuando solemos recurrir a ejemplos, a contextualizar y concretar en situaciones reales aquello que acordamos de forma genérica.

Actualmente el maltrato, la violencia, son ideas, conceptos, que denominan situaciones, hechos, actuaciones, que la sociedad en general y las personas en particular tratamos comprender mejor, con objeto de evitarlos. Las circunstancias sociales y personales que contemplamos en la actualidad a través de los media, o que escuchamos a nuestro alrededor, nos llevan a detenernos y observar conductas en las que antes quizá no habíamos reparado con tanto estupor. Ante todo ello podemos llegar a preguntarnos cuándo se puede decir que hay maltrato (físico, psicológico) y cuando no es considerado así. El uso ya popularizado de términos como *moobing*,

bullying, que provienen del mundo anglosajón, muestra que necesitamos ya especificar el significado de los distintos maltratos, ocurridos en el marco de relaciones distintas, y para ello debemos buscar, recurrir o inventar nuevas palabras para hacer visibles formas precisas de maltrato o de violencia. Necesitamos especificar significados. Ello quiere decir, en parte, que apelamos a situaciones, relaciones concretas, distintas, que nos marcan las diferencias y a la vez las semejanzas en cuanto al uso de ciertos términos y sobre todo en cuanto a la consideración de ciertas actuaciones y sufrimientos.

Acerca del amor, amar, querer, enamorarse

En muchas ocasiones nos preguntamos cuándo podemos hablar de maltrato, o de violencia y cuándo no lo consideramos como tal. Ahora bien, ¿Podemos decir lo mismo acerca del amor? ¿Y del amor de pareja? Si hablamos de una relación de amor parece que no van a existir dudas. Si dos personas se quieren, se aman ¿cabe preguntarnos cuándo hay amor? ¿A qué situaciones nos referimos para hallar una respuesta? ¿Se entiende el amor de pareja siempre de la misma forma?

Se suele decir que amar, quererse, es simplemente estar bien con la otra persona, sentirse bien; felicidad, tranquilidad, luminosidad, en fin, toda una serie de términos cuyo significado es considerado obvio, y con los que toda persona parece sentir que se comunica fácilmente; no parece que sea necesario aclarar más. Parecería que hay un natural entendimiento dentro de un mismo ámbito cultural.

"El amor, si lo explicas lo matas" reza un refrán. Ello refuerza la obviedad de esta expresión sentimental que denominamos amor. No parece haber necesidad de explicarlo. Mejor, no hay que explicarlo.

Sin embargo hablar de amor, sin explicarlo, es desconocerlo en buena parte. Es como tener una preciosa granada y negarse a abrirla para detenerse y saborear sus múltiples granos rojos, dispuestos de manera particularmente exquisita y a la vez compleja. Observar este fenómeno, conocer



distintas formas de amar y de entender el amor constituye en sí un placer y una necesidad, y nos permite diferenciar aquellas formas que son deseables –o que lo son para unas personas sí y para otras no– de las no deseables.

Frases como las ya conocidas *“me pega pero me quiere”*. O también: *“lo quiero pero no lo amo”*. *“Lo quiero pero no estoy enamorada”*. *“Estoy enamorado pero no la quiero”* *“El roce hace el cariño”* son expresiones que encierran paradojas que nos llevan irremediabilmente a preguntarnos cómo se va elaborando esa idea de amor, de amar, de querer a alguien.

Nuestro objetivo es tratar de abrir esa granada que hemos denominado amor y desgranar sus pequeñas partes, sus recovecos, observar y sentir las diferentes relaciones particulares que encierra. Formas de relación cuyo significado acordamos implícitamente: apoyo, respeto, cariño, confianza, fidelidad, lealtad, pasión, etc.

Esos son algunos de los sentimientos, de las formas de relación, teñidos de valores positivos, que inmediatamente nos vienen a la mente cuando hablamos de una relación de amor y que nos permiten entendernos (o al menos eso es lo que nos parece). El significado de dichas palabras se sustenta en situaciones concretas, contextualizadas en espacios, tiempos, personas, acciones, interacciones que provocan otras acciones, actuaciones, sentimientos, etc.

Esas situaciones concretas constituyen la raíz de los significados implícitos que se hallan tras las palabras que utilizamos. Pero ¿son las mismas para personas de una misma cultura? ¿Son diferentes según el sexo, la edad, etc.?

¿Supone todo ello que la idea de amar es la misma para hombres que para mujeres? ¿Para adolescentes, jóvenes, personas adultas, mayores?.

¿Qué caracteriza una relación de amor satisfactoria, deseable?

Seguramente a través de algunas palabras nos pondríamos de acuerdo enseguida. Pero el intento de ilustrar sus significados mediante situaciones concretas distintas, consideradas propias de una relación de amor deseable,

es muy probable que nos lleve a profundizar y especificar en el significado de algunos de estos términos y con ello a analizar determinados tipos de relación considerada de amor deseable.

Las características de una relación de amor, vistas por un grupo de adolescentes

¿Cuáles son las concepciones que sobre una relación de amor tienen chicas y chicos durante la adolescencia?, La adolescencia, un período en que comienzan a establecerse nuevas formas de relación social y afectiva, balbuceos de una relación amorosa, que sin duda van moldeando sus identidades, necesidades, intereses, motivaciones; un período en que se configuran buena parte de los roles femenino y masculino. Un tejido de relaciones que tienen lugar en infinidad de situaciones cotidianas: una chica y un chico, en el marco de una relación amorosa o con visos de tal, actúan o se inhiben, conversan, discrepan, unifican criterios, se someten, se imponen, actúan solos, solas, con independencia, o identificándose con otras personas. Reaccionan, se valoran o se desprecian,... van construyendo, en fin, el conocimiento de la otra persona, el conocimiento de sí mismos, de sí mismas y su propia forma de relación de amor, de pareja incipiente. Las ideas preconcebidas que tienen en su mente sobre este tipo de relación provienen en buena parte de nuestro imaginario cultural colectivo, aquello que nuestra cultura considera un *amor verdadero*. Este imaginario, en este período de la vida, juega un papel importante en la construcción de las identidades personales femeninas y masculinas de nuestras y nuestros jóvenes.

Nuestro principal objetivo es el de conocer las representaciones que un pequeño grupo de adolescentes tiene acerca de una relación de amor deseable. Representaciones expresadas a través de situaciones concretas, a fin de poder indagar en detalle cómo se va perfilando este tipo de relación, y en especial cómo se van configurando los roles de género. Dicho objetivo nos ha llevado a realizar el pequeño estudio exploratorio que exponemos a



continuación¹ y que constituye el inicio de otros trabajos más amplios sobre este tema.

Han colaborado voluntariamente un grupo de 20 adolescentes de ambos sexos, 10 chicas y 10 chicos, entre 14 y 16 años².

De forma individual se les ha solicitado, en primer lugar, que piensen y escriban tres características que definan una relación de amor, tal como la conciben y la desean.

Generalmente en nuestra cultura las características de una relación de amor se suelen expresar según una idea de amor y relación ideal y romántica: un amor de entrega, de fusión, felicidad, y a menudo también de sufrimiento. Así, la mención de una relación de amor deseable, satisfactorio, o de sus características primordiales, realizada en forma verbal (en este caso escrita) suele conducir fácilmente a expresiones de conceptos ideales, a veces expresados de forma convencional, incluso estereotipada, según nuestra cultura mítica y mediática del amor.

Con objeto de ir más allá de las palabras e ideas convencionales escritas en un principio se les invita a ilustrar cada una de ellas mediante sendos dibujos de escenas o pequeñas historias cuyos títulos corresponderían, según su propio criterio, a dichas características escritas previamente.

El hecho de realizar unas ilustraciones gráficas implica la necesidad de crear o acudir a una situación de corte realista, en forma concreta, "visual" y, por tanto, contextualizar dicha situación mediante unos personajes determinados, unas acciones, unas expresiones faciales y corporales de dichos personajes, unos diálogos, unos lugares, unas expresiones internas, si cabe. Así, por ejemplo, el hecho de dibujar una situación que representaría la SINCERIDAD (cualidad importante, según muchos adolescentes, para entender una relación de amor – afecto) implica la necesidad de acudir a o

¹ En la elaboración de este estudio ha colaborado Rosa Anna Nieto, psicóloga.

² Agradecemos la colaboración de las y los estudiantes de las escuelas Jesús Salvador (Sabadell) y Guinardó (Barcelona).

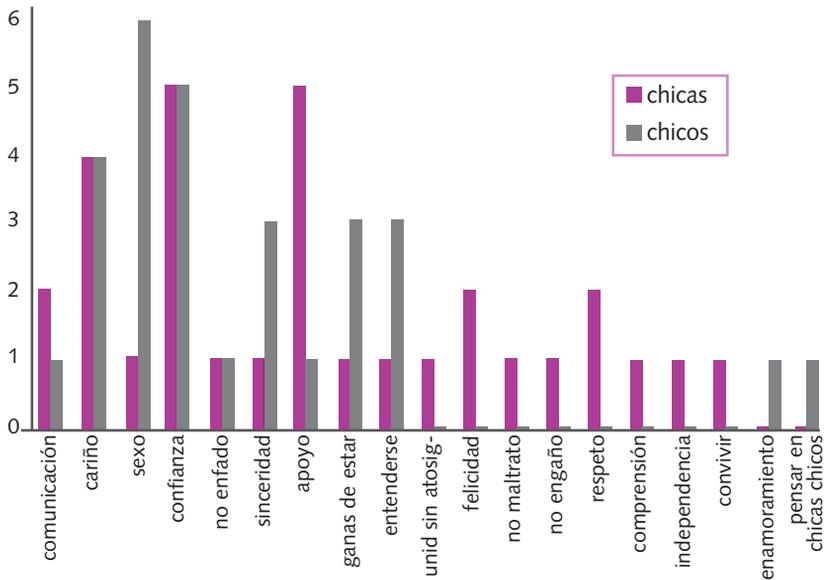
crear una situación concreta que –para quien la invente y la dibuje– sea representativa de lo que entiende por sinceridad entre dos personas.

Es muy probable que una definición verbal de la idea de SINCERIDAD, siguiendo con el mismo ejemplo, hiciera surgir probablemente concepciones genéricas (por ejemplo, “decir siempre la verdad, pase lo que pase” o algo aproximado a la definición del diccionario de la RAE: “Sencillez, veracidad, modo de expresarse libre de fingimiento”). Sin embargo el simple ejercicio de crear una situación visual, concreta, realista, cotidiana, permite una reflexión más precisa acerca de esta idea y de las actuaciones congruentes con ella.

Características propias de una relación de amor

Veamos en primer lugar las características que nuestros adolescentes, chicas y chicos, han considerado definitorias de una relación de amor deseada:

1–Comunicación, 2–Cariño, 3–Sexo, 4–Confianza, 5–No enfadarse, 6–Unidos sin atosigarse, 7–Sinceridad, 8–Felicidad, 9–Apoyo, 10–No maltrato, 11–No engaño, 12–Respeto, 13–Comprensión, 14–Ganas de estar con él/ella, 15–Independencia, 16–Convivir, 17–Entenderse, 18–Enamoramiento, 19–Pensar en ella/él.



Veamos también la distribución cuantitativa de cada una de estas características, así como la frecuencia con que han sido mencionadas por chicas y por chicos.

Tal como puede observarse, no son totalmente equivalentes las características que chicos y chicas expresan acerca de una relación de amor: la *Confianza*, el *Cariño*, también *la Comunicación*, el *No enfadarse* (según su forma de expresarse), son las características en que chicas y chicos más se aproximan. El resto se distribuye de forma irregular. La gráfica nos permite observar algunos aspectos de interés:

En comparación con los chicos, las chicas mencionan un mayor número y diversidad de características. Algunas de ellas son mencionadas en su casi totalidad por las muchachas:

- *Felicidad*, como *Cariño*, *Amor*, algunas de las características más fácilmente expresadas, suelen ser ilustradas mediante escenas en que se demuestra afecto: abrazos, besos, etc. El *Apoyo*, expresa el cuidado y la ayuda a la otra persona. *No maltrato*, *No engaño*, *Respeto*, *Comprensión*, *Convivir*, en su conjunto, son características que parecen revelar un deseo, una demanda de buen trato, de una relación equilibrada y justa.
- *Unidos sin atosigarse*, *Independencia*, expresan el deseo de hacer prevalecer la propia identidad, la propia autonomía.

Las siguientes son mencionadas casi en exclusiva por parte de los chicos:

- *Sexo*, manifestado de formas diferentes, en especial como placer físico.
- *Enamoramiento y Pensar en ella*. Revelan la idealización de la chica por parte del muchacho.
- *Entenderse*, una forma estar de acuerdo con la otra persona.

La ilustración gráfica, contextualización de una relación de amor

Las diferentes escenas dibujadas por nuestro pequeño grupo nos permiten indagar el significado que otorgan a dichas características en el marco de una relación de pareja. Se hacen patentes así las diferencias, no sólo entre chicas y chicos, sino también entre personas del mismo sexo.

Una misma característica puede ser mencionada igualmente por diferentes sujetos; sin embargo las escenas con las que se ilustran reflejan representaciones con matices distintos, que consideramos importante destacar.

Hemos seleccionado para su comentario algunas de estas características; unas son comunes a ambos sexos (*Confianza*), otras son mencionadas especialmente por chicas (*Respeto*, *Independencia*) y otras especialmente por chicos (*Entenderse*).



Con objeto de tener presentes los significados que nuestra lengua otorga a estas características, hemos acudido a las respectivas definiciones del diccionario de la RAE.

CONFIANZA. Mencionada a la par por chicas y chicos. Quien confía supone que algo que va a ocurrir respecto de otra persona se dará tal como lo espera, tal como lo necesita. Según el diccionario de la RAE, confianza equivaldría a *Esperanza firme que se tiene de alguien o algo*. En la acepción *Fiarse de alguien*, se entiende que quien se fía tiene la tranquilidad de que la otra persona se comportará de forma honrada, leal, etc. y por tanto puede abandonarse, entregarse.

Al ilustrar estos significados genéricos, que seguramente se hallan en nuestro imaginario cultural de valores, nuestras chicas y chicos expresan matices específicos, interesantes de analizar, en especial si tenemos en cuenta los roles masculino y femenino. Veamos algunos ejemplos:

a) Chica 15 a. Dibujo: una pareja sentada en un sofá, cogida de la mano, sonriente. Diálogo: *Ella: estás muy raro. Si tienes algún problema sabes que puedes confiar en mí. Él: Si es que tengo un problema, el otro día...* Significado: La chica considera que él confía en ella al hablarle de sus problemas. En un contexto de tranquilidad la autora expresa la atención y acogida de una chica hacia su chico. En este caso la idea de confianza se halla en relación con la del cuidado y atención de ella hacia él.

b) Chica 16 a. Dibujo: una pareja en pie, mirándose. Ella tiene ambas manos cogidas a una de las de él. En medio de ambos se hallan dibujados dos corazones. Diálogo: *Él: ayer estuve en casa de un amigo bebiendo. Ella: Muy bien, así me gusta que me lo cuentes todo.* (figura 1)

Significado: el chico da explicaciones acerca de una actividad con un amigo. La chica aprueba el hecho de que le dé a ella esta explicación. Expresa su agrado por saber, o controlar, las actividades del chico. La autora quizás entiende la confianza como la explicación o no-ocultación de las actividades, en este caso por parte del chico hacia la chica.

Respecto a la posición corporal de ambos, podemos preguntarnos si puede ser significativo el hecho de que sea ella quien toma con sus dos manos una de las de él. ¿Hubiera sido indistinto hacerlo a la inversa? ¿Es ese detalle sólo una consecuencia de la habilidad en el dibujo?

- c) Chico 16 a. Dibujo: una pareja, sonriendo. La boca de la chica es mucho más grande que la del chico y ha sido rehecha, rectificadas. A la derecha una puerta grande con un letrero DISC (Discoteca). Diálogo: Ella: *Pásatelo bien. Confío en ti.* Él: *Estate tranquila. Adiós. Te quiero.* (figura 2). Significado: la chica confía en que él se divierta sin que ello suponga un conflicto –quizá de celos– entre ambos (él se va solo a la discoteca). La idea de Confianza se halla en relación con la de libertad, menos ligaduras, por parte del chico. Parece hallarse implícita la aceptación de este tipo de situaciones por parte de la chica. Respecto al trazo de la sonrisa de la chica ¿Es igualmente una sonrisa de felicidad como la del chico? ¿Ha dudado el joven autor del dibujo al trazarla, quizá debido al posible temor o incomodidad que puede ocultar la chica? ¿Es sólo una consecuencia de la habilidad en el dibujo?

La ilustración de la idea de confianza entre los miembros de una pareja parece contemplarse de formas ligeramente distintas si comparamos las ilustraciones de las chicas con las de los chicos. En efecto, para ellas en general la confianza que el muchacho deposita en la chica se basa en la revelación de asuntos de índole personal. La muchacha acoge al chico, se interesa por su estado de ánimo prestándole atención, deseando conocer sus problemas. En algún caso, el deseo de indagar en las actuaciones de su chico, en su interior personal, expresa también una cierta actitud posesiva de ella respecto de él. En otros casos expresa también un deseo de saber, de controlar las actividades del otro.

En el caso de los chicos la Confianza se ilustra a veces, como en el caso que hemos mencionado, mediante acciones realizadas por un miembro de la pareja, cuyas consecuencias dejarán tranquila a la otra persona; segura de su adecuada actuación. El chico aparece a menudo como merecedor de la confianza que ella deposita en él, considerando que su comportamiento es



el adecuado. En otros casos, muchachos también, la idea de confianza se aproxima a la de *Fiarse de, abandonarse a*, y estar seguro de que el otro/a no va a dañarle.

RESPECTO: Según el diccionario de la RAE, respeto supone *Veneración, acatamiento que se hace a alguien. Miramiento, consideración, deferencia*. Todas ellas implican una connotación de otorgar, dar. Sin embargo, en el caso de una relación de pareja la idea de respeto tiene también una connotación de aceptación de unas diferencias personales y un reconocimiento del otro o la otra como persona diferenciada. Veamos cómo lo plantean nuestras chicas, ya que sólo ellas han mencionado esta característica.

a) Chica. 16 años. Dibujo: una pareja, de frente, sonrientes, en actitud abierta. Ella con vestido, adornado con botones, cabello abundante; con un bolso en la mano. Él cabello rizado. Diálogo: Ella: *¿Te gusta la ópera?* Él: *no, pero tampoco veo mal que te guste a ti.* (Figura 3) Significado: a ella le gusta la ópera. No lo expresa directamente sino mediante una pregunta en que parece tratar de buscar complicidad en él. La respuesta del chico expresa una diferencia de gustos y también un juicio de valor positivo acerca de los gustos de ella. El respeto, en este caso, conlleva una cierta aprobación masculina de las diferencias entre ambos.

b) Chica. 16 años. Dibujo: una pareja, ambos de perfil, frente a frente con los brazos extendidos, alargados hacia él, hacia ella. Debajo del dibujo se lee: la pareja por encima de todo se tiene que amar y respetarse. Significado: la postura de los personajes con los brazos extendidos simboliza a la vez el amor, el deseo de unirse, pero a la vez una distancia necesaria, entre ambos. Dicha escena refleja una actitud clara. Se halla dentro de las actitudes simbólicas de nuestra expresión corporal, si bien no manifiesta situación concreta alguna en que se contextualice el respeto de uno por el otro.

ENTENDERSE: El diccionario de la RAE lo expresa de la forma siguiente *Dicho de dos o más personas: Ir de conformidad en un negocio, especialmente cuando tienen entre sí motivos especiales de confianza, secreto y amistad. Avenirse con alguien para tratar determinados negocios.*

Avenirse, estar de acuerdo con la otra persona, es una característica mencionada exclusivamente por chicos. Veamos, a través de algunos ejemplos, cómo se concreta esta idea al contextualizarla en una relación de pareja:

- a) Chico 16 años. Dibujo: chico y chica, esquemáticos, detalles convencionales que diferencian sexo (chica con falda y cabello largo). Diálogo: Él: *y claro, bla, bla, bla*. Ella: *si es que tú siempre tienes la razón*. Texto explicativo al pie del dibujo: *El hombre le explica un problema y la mujer le ayuda, le da la razón siempre y cuando la tenga*. (figura 4) Significado: El hombre habla a la mujer, le explica sus cosas, las que sean. Lo importante es que le explica. Ella asiente, acepta sus explicaciones y le otorga una autoridad. *Entenderse* pues, en este caso, se aproxima al hecho de otorgar autoridad y al de aceptación de las explicaciones masculinas por parte de la chica. El texto explicativo matiza o suaviza la aceptación femenina, sin más, con la alusión de su ayuda. También alude a la necesidad de que la autoridad masculina sea la merecida. Resulta interesante comparar la aceptación femenina aparecida en el dibujo, con la posterior matización de la autoridad masculina en el texto posterior.
- a) Chico de 14 años. Dibujo: una pareja de forma esquemática, uno frente al otro. La mujer se diferencia sólo por la longitud del cabello. Diálogo: Él: *Perdóname por haberte gritado*. Ella: *Perdonado*. Texto: *entenderse: que aunque haya una discusión en un momento det. (determinado) que después se perdonen*. Significado: el chico pide perdón a la chica por haberla dañado o molestado. En este caso, *entenderse* supone aceptación y tolerancia de la chica ante una acción desagradable de su pareja. El perdón implicaría también la ausencia de revisión por parte del chico de su propia conducta negativa.
- b) Chico 17 años. Dibujo: una pareja en dibujo esquemático, de frente, sonriente, separados en el espacio. El chico tiene un ojo en forma de círculo, y el otro ojo se reduce a un punto. El rótulo que reza *entendernos* se halla escrito en la parte superior del dibujo. Diálogo: Él: *Explícame lo que has hecho*. Ella: *OK*. Significado: el chico pide explicaciones de las



actividades de ella. Podemos decir que está interesado, que controla. La muchacha acepta la demanda, entendiendo que se dispone a responder. Acepta diligente.

Respecto al dibujo de la cara del personaje masculino, en concreto de los ojos, podemos preguntarnos acerca de su significado. ¿Supone la expresión de ambos ojos un índice de complicidad, de simpatía? ¿Supone un índice de la habilidad gráfica del autor?

Tal como podemos observar, los anteriores ejemplos muestran unas acepciones de la idea de *Entenderse* cuyo denominador común es el de la iniciativa masculina a la vez que la aceptación, tolerancia, disposición femenina.

Finalmente aludimos a dos de las características que, si bien son poco frecuentes y mencionadas únicamente por muchachas, permiten conocer detalles y matices de otros aspectos importantes relativos a una relación de amor.

INDEPENDENCIA. Veamos lo que nos dice el diccionario de la RAE: *Que no tiene dependencia, que no depende de otro. Autónomo. Que sostiene sus derechos u opiniones sin admitir intervención ajena.*

Como el Respeto, ésta es una característica que en una relación personal y afectiva precisa también la aceptación de diferencias personales.

Chica. 15 años. Dibujo: Dos grupos de personas, chicas y chicos, dibujadas de forma esquemática. Se aprecia únicamente la diferenciación de sexo a través del cabello. Todas ellas están sonrientes. En uno de los grupos destaca una chica, señalada mediante un asterisco. En el otro grupo destaca un chico, también destacado mediante un asterisco. Texto 1: *los dos de los asteriscos son pareja, pero en estos momentos uno habla con unos y la otra con otros.* Texto 2, al pie del dibujo: *no durante las 24 horas hay que estar juntos. Creo que es bueno que se compartan amigos.* Una última frase –y que no se compartan– ha sido primeramente escrita y luego borrada (Figura 5). Significado: la autora expresa su deseo de tener, además de una pareja, otras relaciones de amistad, en principio compartidas con él, si

bien manifiesta sus dudas ante la posibilidad de no compartir / compartir dichas relaciones con su pareja. Dicha duda se manifiesta en la supresión de la última frase, una vez escrita.

Esta ilustración muestra claramente uno de los puntos clave en la consideración de un aspecto importante de la independencia personal de uno y otra. Este punto clave es el de las amistadas comunes y distintas. ¿Se pueden mantener y cultivar las propias amistades con independencia de la relación con la pareja?

COMPRENSIÓN: diccionario de la RAE: *Actitud comprensiva o tolerante.*

a) chica 16 años. Dibujo: una chica y un chico, dibujados de frente, separados, sonrientes. Un rótulo en mayúsculas dice: **COMPRENSIÓN**. Diálogo. Ella: *no podemos quedar, mi abuela está en el hospital.* Él: *tranquila, lo primero es lo primero. Ya quedaremos otro día sin problema.* Significado: la muchacha plantea una situación importante que motiva que ambos no puedan salir, tal como habían quedado. A su vez, el muchacho la tranquiliza y acepta el motivo expuesto por ella.

Esta es una situación que ilustra la característica de Comprensión en una relación de amor deseable. La autora del dibujo otorga este significado a la actitud expresada por el chico. Es comprensivo. Podemos quizás suponer en la chica una demanda implícita de tolerancia, de aceptación por parte del chico ante un motivo grave, como el expuesto por ella. ¿Qué se entiende en este caso por comprensión? ¿Es acaso necesaria una comprensión ante tal motivo? ¿se consideraría posible, factible, natural incluso, que el muchacho aceptara pero con cierto desagrado? ¿Se podría ilustrar la comprensión de la misma forma, de otra forma, en una situación no grave?

Reflexiones finales

La exposición de las diferentes características que definen una relación de amor deseable, según nuestras chicas y chicos, hace patente que si bien muestran coincidencias claras, las muchachas mencionan una gama más



amplia que los muchachos. ¿Podríamos afirmar que las muchachas revelan una mayor diversidad de aspectos en las formas de relación? ¿Podríamos decir también que ello es el fruto de una visión más compleja de esta particular relación? Respecto a aquellas características que han sido escritas sólo por chicas observamos cómo predomina la idea de *Apoyo*, el deseo de ser atendidas cuando lo necesitan. Otras características mencionadas únicamente por las chicas parecen mostrar el deseo de tener una relación justa y equilibrada. Aluden explícitamente a situaciones negativas a fin de evitarlas en el marco de una relación de amor deseable. En algunos casos reclaman una autonomía personal y una tímida independencia relacional.

En cuanto a los muchachos, no apelan en ningún momento a la necesidad de evitar aspectos negativos como lo hacen ellas. Las características mencionadas con más frecuencia expresan el placer físico del sexo, el enamoramiento como una idealización, así como un deseo de evitar desacuerdos haciéndolo desde la iniciativa masculina.

Las ilustraciones gráficas han permitido especificar los significados y matices de sus ideas sobre una relación de amor, de forma más precisa de lo que se manifiesta sólo con las palabras. Han quedado patentes los prolegómenos de unas actitudes, deseos y motivaciones de carácter distinto entre diferentes sujetos, pero sobre todo entre chicas y chicos: por un lado ciertas actitudes de las muchachas expresan el deseo de recibir apoyo, protección, también la aprobación de su pareja, a la vez que expresan la atención y el cuidado hacia los problemas del otro. Algunas chicas destacan la necesidad de no sentirse utilizadas, invadidas, la necesidad de tener su propio espacio personal.

Sobre educación

El tema del amor, de unas relaciones de amor –afecto entre dos personas constituye un tema siempre importante, en especial en la etapa pre y adolescente. Consideramos deseable favorecer una educación en este terreno que permita a las chicas y chicos establecer relaciones constructivas, satisfactorias, que eviten situaciones relacionales provocadoras de sufrimientos,

a menudo callados y sin embargo considerados normales en nuestra sociedad y cultura.

Muy a menudo en ámbitos educativos se utilizan historias, ficticias o reales, mitos, leyendas de nuestra cultura con las que se ejemplifican y explican conceptos y valores similares a muchas de las características citadas por nuestro pequeño grupo de adolescentes: la sinceridad, o el respeto, la convivencia, por citar algunas de ellas. Las historias ejemplares, las explicaciones genéricas son importantes, educativas y necesarias para que nuestros jóvenes organicen su pensamiento, sus formas de entender el mundo y las relaciones interpersonales. Sin embargo, consideramos que reflexionar a partir de situaciones reales, concretas, cotidianas y próximas en su vida, les permite ascender poco a poco hacia niveles explicativos y conceptuales más elevados, más genéricos y teóricos. Ello supone una construcción interna sólida y comprensiva; generalizable a una amplitud de situaciones reales, próximas o lejanas.

El abanico de características expuestas por nuestro pequeño grupo de chicas y chicos nos permite observar las concepciones, los valores positivos que se atribuyen a una relación amorosa. Sus ilustraciones gráficas nos permiten ir más allá: especificar diferentes matices que se pueden hallar tras algunas concepciones relativas a las relaciones, a los valores que comportan, como hemos visto a través de los ejemplos expuestos.

Las tareas escritas y los dibujos realizados ofrecen la posibilidad de ser utilizados como instrumento de análisis y toma de conciencia de las particularidades de cada relación en general y de las relaciones amorosas en especial: Las actitudes masculinas y las femeninas; lo explícito y lo implícito, lo deseable y lo no deseable.

La riqueza y variabilidad de matices relacionales que aparecen en las ilustraciones gráficas puede brindar al propio grupo que las ha realizado la oportunidad de reflexionar sobre las distintas versiones con que se han ilustrado. ¿Es lo mismo hablar de respeto referido a una situación en que un miembro de la pareja debe cumplir una obligación, que hablar de respeto referido a una actividad de ocio, de diversión? ¿Es lo mismo hablar de



respeto desde la perspectiva masculina que desde la perspectiva femenina?
¿En todas las situaciones se daría por igual?

Con ello el refrán anteriormente mencionado *El amor, si lo explicas lo matas*, podría quizás llegar a cobrar un sentido inverso: El amor, si lo explicas, lo mejoras.

BIBLIOGRAFÍA

- Baker Miller J. (1992) *Psicología de la Mujer*. Barcelona. Paidós.
- Benjamin J. (1996) *Los lazos del amor. Psicoanálisis, feminismo y el problema de la dominación*. Barcelona. Paidós.
- Giddens, A. (2000;1992) *La transformación de la intimidad. Sexualidad, amor y erotismo en las sociedades modernas*. Madrid. Editorial Cátedra.
- Leal A. (1998) Lenguajes para sentir y pensar. En: *Cuadernos de Pedagogía*. Nº 271 / Julio Agosto.
- Leal, A. (2006) Simbolización gráfica: medio de expresión e instrumento del pensamiento. En: *Rev. Infancia y Aprendizaje*. Nº 29 (2). Pp. 203-218.
- Leal A. y R A. Nieto (2007) Características y paradojas de una relación de amor deseable. Un estudio con adolescentes. En "*Los Feminismos como herramientas de cambio social (II): De la violencia contra las mujeres a la construcción del pensamiento feminista*" pp. 75 -88. Compiladoras: V. Ferrer y E. Bosch. Edición: Universitat de les Illes Balears.
- Moreno Marimón M. González A.y Ros M.(2007) Enamoramiento y violencia contra las mujeres. En: *Los Feminismos como herramientas de cambio social (II): De la violencia contra las mujeres a la construcción del pensamiento feminista*. pp. 21-34. Compiladoras: V. Ferrer y E. Bosch. Edición: Universitat de les Illes Balears.
- Sastre, G., Moreno Marimón M., Leal, A., Nieto R.A. y Caro C. (2005). Conflicto y afecto en una relación de pareja. En: *Los hábitos del deseo. Formas de amar en la modernidad*. Carme Riera, Meri Torras, Isabel Clúa y Pau Pitarch (eds). (vol. 2) pp. 483 – 492. Ed. E Cultura. Valencia.
- Sternberg R. (1988, 2000) *La experiencia del amor*. Barcelona. Paidós.

Figura 1. Confianza chica 16 años



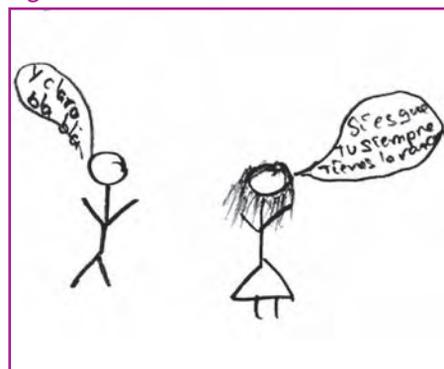
Figura 2. Confianza chico 16 años



Figura 3. Respeto chica 16 años



Figura 4. Entenderse chico 16 años



El hombre le explica un problema y la mujer le ayuda, le da la razón siempre y cuando la tenga.

Será publicado en el libro sobre: "Convivencia e Igualdade: Dimensionés e Retos Educativos". Colección "Informes e Propostas" del ICE-USC (Universidade de Santiago de Compostela) año 2008

Aurora Leal García
Universitat Autònoma de Barcelona

Reconocer la libertad para favorecerla

En algunos cursos de formación para el profesorado, he pedido a las profesoras que pensarán en una experiencia que consideraran positiva y en otra negativa que hubieran vivido y que tuviera relación directa con el hecho de ser mujer. A casi todas les resultó muy fácil encontrar experiencias negativas y, sin embargo, les resultó bastante difícil encontrar una experiencia positiva. No porque no hubieran vivido estas experiencias, sino porque habían aprendido a prestar atención a las discriminaciones sufridas por ser mujer en un mundo patriarcal y a dejar en suspenso, en la penumbra, las ganancias de vivir en un cuerpo sexuado en femenino.

Algunas, incluso, habían aprendido a interpretar como negativo lo que en realidad no lo era. Una profesora planteó que su empatía tenía que ver con un contexto en el que las mujeres tienden a prestar más atención a la relación, al cuidado, porque, entre otras cosas, han aprendido que son sólo una parte del mundo. Pero, al pensar que los hombres tienden a desarrollar menos su capacidad empática por formar parte de un sexo que se ha considerado el normal y, por tanto, el que marca la norma, ha sentido rabia y esa rabia ha ocupado tanto espacio en su vivencia que ha estado a punto de echar por tierra, no esa mirada que no deja lugar a la empatía, sino a la empatía misma.

En una especie de círculo vicioso, ella, como otras muchas, había aprendido, en nombre de la liberación, a no reconocer ni valorar la riqueza y la libertad que ya tenía. Como si reconocer la discriminación conllevara necesariamente dejar de percibir lo que es valioso en la experiencia femenina. En un ejercicio que nos lleva, por falta de atención y cuidado, como si fuéramos una mujer lavando a un niño en un barreño, a tirar, no sólo el agua sucia, sino también al niño que va dentro.

Y esto me ha llamado sumamente la atención porque hace veinte años, cuando empecé a dar cursos sobre estas cuestiones, lo que era difícil era hacer que la gente viera la discriminación y, sin embargo, en algunos contextos hoy en día, lo que parece difícil es hacer ver que la discriminación no lo tiñe todo.

La libertad es contagiosa, de modo que, es necesario ver y sacar a la luz las experiencias de libertad femeninas, más aún cuando éstas se han dado en contextos difíciles y controvertidos, porque abre el horizonte para que otras también se atrevan a poner en juego su libertad. Esto permite no absolutizar la opresión y encontrar el hilo para que ésta sea cada vez menor. Y me explico.

En un curso de formación relaté la experiencia de una mujer marroquí que, con su cabeza cubierta por un pañuelo, va a clase de alfabetización contenta y con ganas de aprender. Su marido lo desapruueba y, cuando la va a buscar a la salida de clase, se muestra arisco con la profesora. Ella, cuando va a su lado, camina con la cabeza gacha. Tras este relato les pregunté si esta mujer era libre y, al unísono, me dijeron que no.

Con esta respuesta, nombraron sólo una parte de la realidad. Es verdad que ella no parece ser libre ante la presencia de su marido, pero también es cierto que sí hace uso de su libertad para ir a clases y sacar el mayor provecho posible en ellas. Las dos cosas forman parte de su vivencia. Si sólo miro su opresión, no miraré su fuerza, su alegría, su deseo y dejaré en la penumbra, en suspenso, la parte más valiosa de su experiencia, esa parte de la que ella puede tomar fuerzas para poder ser libre también en los contextos más difíciles u hostiles.

Otro ejemplo de esto que digo ocurrió en una clase de 6º de Primaria. La profesora decidió hablar sobre sexualidad. Algunos niños, entusiasmados, empezaron a decir el nombre de diversas técnicas sexuales que habían leído en anuncios de contactos nombrando el cuerpo femenino de forma vulgar, como si fueran sólo objetos a invadir y a su disposición. La mayoría de las niñas pusieron cara de fastidio, pero ninguna dijo nada en voz alta.



La profesora interpretó el silencio de las niñas como sumisión ante la violencia de los niños y, por lo mismo, les animó a que expresaran su malestar para que ellos las oyeran, pero ellas siguieron calladas. Un poco molesta, la maestra les preguntó porque seguían en silencio y algunas dijeron que estaban cansadas de las bobadas que decían algunos niños y ya no querían perder el tiempo contestándolas. Querían resolver dudas y curiosidades que tenían sobre la sexualidad. Ellas simplemente querían que su profesora escuchara el sentido de su silencio y que les ayudara a poner palabras a lo que querían realmente decir. Estaban hartas de medirse con los niños, querían poner en circulación sus propias palabras desde sí mismas, con libertad. Ellas tenían un deseo que era compartido también por algunos niños que también estaban hartos y un poco avergonzados por cómo actuaban algunos compañeros de su mismo sexo.

Liberación y libertad no son lo mismo. Liberarse significa quitarse de encima lo que nos estorba, lo que restringe la puesta en escena de nuestros deseos. Los derechos y los recursos nos liberan, hacen que los límites y las barreras para llevar a cabo los propios deseos disminuyan y que el espacio en el que podemos actuar se ensanche. Esto, aunque importante, no es lo que nos da la libertad.

A veces, por perder de vista al niño que estaba dentro del barreño, por absolutizar la opresión y no ver la libertad, corremos el riesgo de liberarnos precisamente de lo que nos hace más humanos y humanas, de lo que permite dar forma y color a nuestra libertad. Y así, con el fin de prevenir la violencia contra las mujeres, podemos estar generando más violencia aún.

Con el afán de liberarnos del agua sucia que nos ha traído el género, o sea, la identificación del sexo con unos estereotipos muy marcados y constrictivos, se ha pretendido liberarnos también del propio sexo, de nuestro cuerpo sexuado. De modo que no es extraño escuchar frases como 'no somos hombres ni mujeres, sino personas', frases que, con la pretensión de decir que unos y otras podemos hacer las mismas cosas, niega el cuerpo sexuado cuando la evidencia de los sentidos nos dice que sí somos hombres y mujeres, y no seres asexuales y amorfos.

Sin cuerpo no somos nada. Para que una mujer o un hombre encuentren su manera única y singular de ser hombre o de ser mujer, o sea, para que puedan vivir libres de género, necesitan reconocer su propio cuerpo con todas sus características, limitaciones y potencialidades. Por lo mismo, cada niño y cada niña tendrán que aprender a reconocer en sus cuerpos, y no en el género, las características que les llevan a ser de uno u otro sexo. O sea, que lo que le hace a una niña ser niña es su cuerpo y no el hecho de que juegue a las peluqueras y se ponga faldas, que lo que hace que un niño sea niño es su cuerpo y no el hecho de que tenga pelo corto y juegue al fútbol. Con este aprendizaje es más fácil comprender que se puede ser niño y ser niña de muchas formas. Lo que les ayudará a estar en paz con su propio cuerpo, sin identificar su propio sexo sólo con restricciones.

Para una mujer esto es más complejo. La tentación de prescindir del propio cuerpo tiene que ver con las ganas de prescindir de la violencia que a veces recibimos precisamente por el modo en el que algunos hombres interpretan nuestra libertad.

Imaginemos que, en una playa, vemos a una chica adolescente con un bikini, coqueta, divertida, guapa que es observada, de forma lasciva y con una mirada invasiva, por un hombre algo mayor. Quizás caigamos en la tentación de tajarla e intentar que no se mueva demasiado, cuando lo que hace falta es buscar el modo de que ese tipo de miradas dejen de formar parte del escenario.

En definitiva, lo que hace libre a una mujer, es poder expresarse libremente con su cuerpo, no intentar prescindir de él. Y esto tiene que ver también con la libertad masculina, en la medida que cuando se representa a un hombre como un ser incapaz de resistirse a invadir un cuerpo femenino ante el influjo que éste puede ejercer sobre él, se le está considerando también un ser poco libre.

Junto al cuerpo, a veces se nos invita a liberarnos también de nuestra propia genealogía. En determinados contextos, con el afán de liberarnos del agua sucia que nos ha traído el patriarcado, se nos invita a prescindir



de la cultura o de la propia historia, identificando toda la cultura y toda la historia con el patriarcado.

En un curso, un grupo de chicos dijeron, con pesar y dolor, que la sociedad les pide que sean violentos, brutos, fuertes, máquinas-sexuales, etc. y, ante esta respuesta, una chica les dijo que ella también es sociedad y que sin embargo no les pide nada de eso.

Con sus palabras, esta chica sacó a la luz lo que está fuera o más allá del patriarcado. Este es un gesto liberador, no sólo para las chicas, sino también para los chicos, ya que identificar toda la sociedad con el patriarcado va en contra de ellos mismos porque los encasilla en un modelo estereotipado y sin salida. Es precisamente lo que queda fuera del patriarcado lo que nos da la lucidez para crear, vivir y empujarse el espacio que aún tiene el patriarcado.

Cuando ella dijo que 'ella también es sociedad', además de decir que todos y todas somos sociedad y, desde ahí, podemos incidir en ella, se hizo eco de las voces de mujeres libres que generación tras generación han alimentando con sus prácticas la libertad de las otras. Y, como ya he dicho, la libertad se contagia, de ahí la importancia de sacar a la luz ese hilo genealógico formado por mujeres que desde su libertad han escrito versos (como las trovadoras), han hecho medicina (como las brujas), han hecho política (como en lo que se vino a llamar la Querrela de las Mujeres), han nombrado su propia sexualidad (como el colectivo de las mujeres de Boston), han practicado la paz (como las mujeres de negro en Israel o Colombia) o han sostenido la vida (como tantas médicas, enfermeras, madres, tías y abuelas).

Rescatar de la cultura lo que queda fuera del patriarcado, en la experiencia no sólo de mujeres, sino también de hombres, es poner a la disposición de niñas y niños mimbres con los que les será más fácil construir cestas originales y no violentas. Rescatar de la cultura la libertad de las mujeres es ayudar a que ellos, y también ellas, descubran que tienen cosas que aprender de las mujeres y sepan ver en ellas fuentes de autoridad y de aprendizaje.

Sólo así, la raíz de la violencia contra las mujeres y de la desigualdad entre los sexos dejará de tener alimento.

Una amiga me contó una vez la historia de una niña de 9 años que decía estar encantada con su novio y que, por lo mismo, tenía miedo de que él la dejara porque, según decía, no lo soportaría. Ante esto, su amiga del alma le dijo: "tranquila, a la tonta de la otra la dejó por no morrearse, si tú haces lo que él quiere y te morreas, no te dejará..." Es evidente que en esta historia hay un modelo que invita al sometimiento para lograr tener al otro cerca, o sea, es un modelo claramente violento. Ahora bien, lo que esta niña necesita aprender es a relacionarse sin someterse, sin perderse en el otro, sin perder su propio centro, poniendo en juego sus deseos, sentimientos, ideas, necesidades, y también, sin perder el tiempo en dar margaritas a los cerdos. Pero quizás, con este afán, caigamos en la tentación de enseñarla a desconfiar de las relaciones, a estar a la defensiva para no caer en el sometimiento, a crear una muralla a su alrededor para que nadie pueda acercarse demasiado, limitando sus posibilidades de relación.

Sin embargo, sin vínculos basados en la confianza no podríamos estar hoy aquí y ser mínimamente libres. Así, por ejemplo, si mi madre (u otra persona que hubiese ocupado ese lugar) no me hubiera enseñado a hablar, yo no conocería los significados de las palabras que nuestra cultura ha creado y no tendría, por tanto, las herramientas necesarias para pensar, comunicarme y crear.

Lo que estoy diciendo es que he dependido de mi madre para existir y para expresarme. Pero existir y poder hablar no me oprime, sino todo lo contrario, ayuda a poder expresar lo que hay de original y singular en mí. Lo que quiero decir es que existe, además de un tipo de dependencia que produce anulación y atadura, otra dependencia que da libertad. Es una dependencia que yo llamaría amorosa y que es necesaria. Y cada niña y cada niño, a partir de su propia experiencia, podría aprender a distinguir bien una de otra.

Gracias a los vínculos creados con otras mujeres y algunos hombres hoy puedo sentarme aquí, en esta mesa, y sentirme medianamente libre para



decir lo que siento y pienso sin tenerme como una diosa capaz de empezar a pensar y a ser partiendo de cero.

Sin cuerpo, sin cultura y sin vínculos no somos nada. Hacer como si pudiéramos vivir sin todo esto es entrar en un modelo de libertad desbordado y destructivo que no tiene en cuenta a lo otro diferente a sí, aunque tampoco lo que uno o una es, un ser carente, limitado y parcial que, a la vez, es único, singular y original.

No valorar la libertad y su riqueza, nos puede llevar a un modelo de igualdad que, con el afán de erradicar la desigualdad, tiende a erradicar también las diferencias. Un modelo de igualdad que pretende homologarnos porque no es capaz de ver riqueza en nuestras diferencias, a veces genera más violencia aún, porque no se sustenta en la relación y el intercambio, sino en la lucha.

En definitiva, todo esto significa pretender prevenir la violencia mirando sólo la violencia, sin contemplar y valorar la paz. Pero como dijo Audre Lorde, no podemos vencer al amor con las herramientas del amor. Y, cuando hablo de paz, no hablo de la paz de los cementerios, sino de esa paz en la que caben las diferencias y también las discrepancias y los conflictos.

Graciela Hernández Morales
Socióloga

¿Qué hacer cuando podemos hacer algo?

El título de la comunicación hace referencia a las posibilidades, a diferentes niveles, que tenemos para incluir en la práctica docente las cuestiones de igualdad entre mujeres y hombres.

Todas las personas que trabajamos estos temas sabemos lo que sería ideal, la imagen de igualdad que nos gustaría tener en un hipotético retrato de la situación perfecta: mujer docente que lidera las actuaciones didácticas en su centro, con el objetivo prioritario de educar en igualdad, de prevenir la lacra social de la violencia contra las mujeres, de dar referentes a las alumnas y a los alumnos, de visibilizar la labor de tantas mujeres olvidadas por el canon; en conclusión, nos veríamos como una de las personas principales del centro, sobre la que pivotarían todos los aspectos pedagógicos y de organización con perspectiva de género. Pero este retrato, es ciencia ficción, es el sueño de una noche, sea de verano o de invierno, es la elucubración mental más deseada como docentes, pero no es realidad. La realidad ha sido otra a lo largo de todos estos años. Y esta realidad hay que recordarla y tenerla presente como homenaje a todas las mujeres docentes que han trabajado en el tema de igualdad, que han luchado por la coeducación y que nos han aportado su experiencia y sus conocimientos para que otras podamos seguir su mismo camino.

La realidad de la que hablo la conocéis muchas de vosotras, es la misma en casi todos los sitios, podemos decir que existe una globalización de obstáculos para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, que independientemente de que el centro educativo se encuentre en los Picos de Europa o a pie de playa en Málaga, las trabas para la igualdad se repiten

casi exactamente. El patriarcado, pues, tiene bien aprendida la lección (o eso cree) y repite, estés donde estés, argumentos, ejemplos y reticencias, haciendo que nuestro papel en los centros educativos, lejos de ser el de la persona protagonista de la igualdad y la justicia, sea más bien la de una especie de Afrodita (la amiga de Mazinger), que anda todo el día tirando obuses ideológicos y luchando contra el sexismo y contra la discriminación.

Por ello, no es extraño que cada una de las personas que nos ocupamos de la coeducación podamos reconocer impedimentos como los siguientes cuando hacemos nuestras propuestas de justicia e igualdad:

- a) Ahora no es el momento. Casi nunca es el momento, o bien es demasiado pronto o es demasiado tarde, o está empezando el curso y la gente aún no se ha centrado o está el curso muy avanzado y vale más esperar al principio del siguiente, o hace mucho frío o nos estamos asando.
- b) Hay otras prioridades. Siempre hay algo que es prioritario en el centro educativo, incluso varias cosas, pero la educación en igualdad es vista como algo accesorio. Así, en septiembre son prioritarios los horarios, los grupos y la puesta en marcha; en octubre, los documentos oficiales; en noviembre, las reuniones de equipos docentes; en diciembre, la primera evaluación; en enero, la vuelta de vacaciones y el retomar todas las prioridades anteriores; en febrero, los problemas de convivencia en el centro y los consejos escolares; en marzo, eres prioritaria, como mucho, el día 8 y aledaños; en abril, la segunda evaluación; en mayo, los segundos de bachillerato; y en junio, ya estamos terminando y no merece la pena.
- c) Falta formación. No sabemos mucho del tema y tendríamos que formarnos antes de plantear nada, mira a ver si alguien viene al centro en el horario que le digamos, durante el tiempo que queramos y para el grupo que nos dé la gana; pero necesitamos esa formación; es más, mientras no tengamos esa formación no podremos hacer nada, claro que la formación será voluntaria, porque no se puede obligar a nadie, que todo lo que sea obligar sale peor y además no querrás, tú tan justa e igualitaria que este tema se convierta en una “tortura” para la gente, que tampoco



hay que exagerar ¿no? Vamos que como no tenemos formación no hacemos nada, pero que tampoco iremos a formación, ergo no haremos nada ¿queda claro?

- d) No lo vemos claro. No, no queda claro, porque el tema es muy complejo, no se puede poner a la gente en contra del tema, porque ya se sabe que las feministas no hacéis otra cosa que dividir, no tenemos nada claro que este tema deba abordarse desde el centro educativo, que es el edén de la neutralidad. Y además...
- e) No caigamos en extremismos. Esto es muy importante, no se puede caer en extremismos como el de meter en todo este tema el feminismo, preferimos hablar de igualdad y coeducación sin mencionar el feminismo, porque ya se sabe que es mejor no ser machista ni ser feminista, que sí, que vosotras decís que eso no es lo mismo, pero como te dijimos en el apartado "d", pues no lo tenemos claro. Y tan malo es lo uno como lo otro y además, hay que andarse con mucho ojo no acabemos discriminando a los chicos, que las chicas hoy en día están muy espabiladas y ellos no, que si tratamos temas de masculinidad mucho mejor, porque hablar tanto de mujeres pues ya cansa.
- f) Patriarcado. Esta palabra, es obvio, no la van a utilizar en sus reticencias hacia la coeducación, en muchos casos porque ni siquiera saben su significado; pero todos esos obstáculos generalizados en cualquier contexto educativo, son claros exponentes del patriarcado, son parte del discurso de la dominación y la subordinación. Son trabas sin argumentos sólidos que las sustenten, pero son baches en el camino para que la persona que está luchando por una educación igualitaria se canse y tire la toalla. El patriarcado ha intentado, desde siempre, diferentes estrategias de "persuasión", unas más violentas que otras, y las docentes coeducativas hemos sufrido la estrategia del desgaste, del aislamiento y del menosprecio. Por eso son tan importantes reuniones como las de Sindicadas, porque nos refuerzan, porque nos inyectan energías para seguir con fuerza luchando contra ese patriarcado que intenta cortar la

libertad de oportunidades de nuestras alumnas y la capacidad de expresar sentimientos y afectos en nuestros alumnos.

- g) Lo cierto es que es de ley. Y es que hoy en día tenemos a nuestro favor que hay tres leyes orgánicas que nos respaldan y nos dan fuerza legal para saltar todos los obstáculos y las reticencias: la Ley Orgánica de Educación, la Ley Integral contra la violencia hacia las mujeres y la Ley Orgánica de Igualdad efectiva entre hombres y mujeres. Es verdad que la ley sola no es suficiente, pero peor es, desde luego, trabajar este tema sin el respaldo expreso de la ley. De hecho, desde que las leyes han ido tan explícitas respecto al tema, cuestiones que antes eran censuradas o minusvaloradas, ahora se solicitan, y eso es un cambio sustancial, al menos así lo quiero ver yo, que soy optimista porque soy feminista y docente.

Y es que se debe ser optimista cuando analizamos lo que podemos hacer desde diferentes ámbitos de la educación: desde el centro educativo, desde la formación del profesorado y desde la Consejería de Educación. Lo que sigue a continuación son ejemplos de esa labor en distintos ámbitos, estos ejemplos están sacados de la realidad que actualmente tenemos en Asturias. No estamos hablando de ningún oasis de igualdad, ni del colmo de la coeducación, simplemente vengo a exponeros algunas posibilidades concretas que hemos intentado en el Principado de Asturias, a pesar de las trabas y reticencias anteriormente referidas.

Desde el centro educativo

En este apartado, me daré el gusto de empezar de más a menos, si bien lo contrario suele ser lo más habitual. Pero digo que me daré el gusto porque puedo aportar ejemplos de acciones globalizadas en un centro educativo, en este caso serían dos casos de centros educativos de secundaria. Uno de ellos, el IES Cuenca del Nalón, en La Felguera, que ganó el primer Premio Irene, cuyo objetivo es el de fomentar la prevención de la violencia de género desde un centro educativo. Este centro, tiene la peculiaridad de contar con un proyecto educativo de centro basado en la prevención de la violencia de género; está ubicado en una zona minera de Asturias, donde



los estereotipos de género marcan las relaciones afectivas y sexuales del alumnado y de sus familias. Por lo tanto, la labor de este centro educativo es especialmente relevante y es un claro ejemplo de que, a pesar de los problemas y las trabas, hay centros que han conseguido hacer de la igualdad una marca de distinción en su trabajo diario. Esto nos lleva a poder afirmar que un proyecto coeducativo de centro es posible y que, además, es una signo de calidad que diferencia la acción de unos centros determinados. Quienes quieran informarse de qué actuaciones concretas hacen en el IES Cuenca del Nalón, pueden visitar su página web: <http://www.iescn.org/>

Otros centros no han contado con tanta participación del profesorado ni con tanta implicación, pero la labor de una o varias personas ha hecho que se realicen actividades coeducativas dirigidas a todo el centro y que, cada curso con más fuerza, se institucionalicen ciertas actuaciones coeducativas que marcan el camino a seguir. Es el caso del IES nº5 de Avilés, que lleva ya varios cursos organizando, desde la biblioteca, actividades encaminadas a visibilizar la labor de las mujeres y su aportación en el mundo de las ciencias, del arte, de la literatura, etc. Cada curso, estas actividades están llegando a más alumnado y a más profesorado, de forma que se convierten en un clásico dentro del centro. No es que impliquen las programaciones de aula, ni el proyecto educativo del centro de una manera global, pero son una buena forma de dar a conocer la aportación olvidada de las mujeres y de poner en solfa lo que los libros de texto reconocen como el canon en las diferentes asignaturas. De igual forma, es una buena manera de poner en relación la biblioteca escolar como centro de recursos y de aprendizaje con la educación en igualdad, en este caso con la actividad concreta de un concurso en el que se dan algunas pistas sobre la biografía de una mujer destacada y las personas participantes (de todos los estamentos educativos y personal laboral también) tienen que investigar y acertar el máximo número posible.

Otra de las actuaciones que ha resultado bien en los últimos años es la de las charlas a la carta; con este término me refiero a charlas en los propios centros educativos, llevadas a cabo por alguien que comunique de manera efectiva y muy condensada algunos de los conceptos básicos de la coe-

ducación y que, de manera somera, ayude a analizar el sexismo existente tanto en el centro educativo como en el entorno. No se trata de charlas profundas en las que se transmita mucha información, sino de encuentros en los que el objetivo primordial es el de sensibilizar respecto al tema y ayudar a empezar un trabajo de análisis. Son a la carta, porque además de ser en el centro, se ajustarían a las necesidades del profesorado en cuanto a duración, horarios, etc. Se trataría, pues, de facilitar al máximo el acceso a la coeducación. En estas actuaciones son básicos los aspectos relacionados con “sexo, género, estereotipo, androcentrismo, análisis del sexismo, etc.”

Estas charlas, que han ido dirigidas tanto a infantil, como primaria como a secundaria, han tenido repercusión entre el profesorado, de manera que en los centros han llevado a una posterior puesta en práctica en forma de análisis del sexismo existente en los centros y de actividades coeducativas para el alumnado. En el caso de educación infantil ha sido una labor muy relevante por parte de las profesoras, que, junto con un programa del que hablaré a posteriori, les ha llevado a un análisis de los estereotipos de género que estaban transmitiendo a través de las actuaciones cotidianas en una escuela de infantil, incluso en una escuela de 0-3 años. Precisamente de este tipo de escuela es el ejemplo que traigo; se trata de un trabajo que han realizado las cuidadoras de la Escuela 0-3 de Avilés, sobre los estereotipos que transmiten las canciones que les cantan a diario a los niños y a las niñas. Han recogido diferentes canciones y les han ido aplicando un análisis de género; así:

CUANDO ME LEVANTO DE LA CAMA

*Cuando me levanto de la cama
Siempre tengo ganas de jugar
Y poniendo una gran sonrisa
Siempre le contesto a mi mamá
Mira como muevo las manos
Mira como muevo los pies
Mira como muevo la cabeza
Vamos a empezar otra vez.*



Análisis

En la historia de esta canción nos encontramos con estereotipos de rasgos femeninos que se han adjudicado a las mujeres, como podemos ver con la educación de las criaturas, la ternura, la afectividad incluyéndolas como tareas pertenecientes al ámbito doméstico. Son las madres las responsables de inculcar normas, promover actitudes y valores en sintonía con las ideas de la familia y siendo los padres, en su gran mayoría los que se muestran ausentes de esta responsabilidad y quienes representan un rol caracterizado por el alejamiento y la escasa implicación emocional.

La madre aparece como persona responsable de dar los buenos días a las criaturas, de levantarles de la cama y de prepararles para la rutina diaria, esta fue la idea que se transmitió culturalmente.

A la hora de llevar esta canción al aula, en ocasiones será "PAPÁ" el encargado de levantar al niño o a la niña de la cama. Cuando se introduce esta palabra además no rompemos el ritmo de la canción, la palabra "papá" se amolda perfectamente a la estructura rítmica de la canción.

También se añade una idea afectiva, como elemento comunicativo entre madre e hijo o hija, aparece la sonrisa que le dedica la criatura a la persona que le despierta, también dice que tiene "ganas de jugar" como algo muy entrañable entre una criatura y su familia y no exclusivo de la madre.

Es la historia del despertar diario, algo muy tierno y que tanto padres como madres tendrían que experimentar por igual siempre que sus obligaciones profesionales se lo puedan permitir.

Si además tenemos en cuenta las diferentes tipologías familiares que tenemos hoy en día, y la responsabilidad que están asumiendo muchas abuelas y abuelos en la crianza de los y las nietos-as, podíamos incluirlos-as también...

Desde la formación del profesorado

Ya se ha hecho referencia a la formación cuando se ha tratado el tema de la sensibilización a la carta en los centros educativos. Para esta sensibilización, que creo que es muy importante y que, a lo largo de cinco cursos, he ido comprobando que es una manera efectiva de llevar la coeducación centro por centro en vez de persona a persona, se ha publicado un CD: "Coeducamos, sensibilización y formación del profesorado", que es un recopilatorio de todas aquellas cuestiones que he ido llevando a la práctica en sensibilización dependiendo del tiempo con el que contaba y dependiendo también del contexto en el que sucedía la charla o curso. Este material es un módulo de coeducación que intenta ajustarse a las necesidades que se encuentra la persona formadora en los diferentes contextos, por ello hablamos de él como una sensibilización a la carta, porque viene adecuado a cuestiones de tiempo, qué contenidos incluir para sesiones de una hora, de hora y media, de dos horas, de tres, o ya de un curso completo de diez horas. También cómo contextualizar esos contenidos dependiendo del público que se tenga, profesorado de infantil, de primaria de secundaria, de FP, etc. El material cuenta con diversos power point que se pueden cambiar para ajustarlos al contexto concreto y con una explicación de cada diapositiva de los power point en un documento word que acompaña a cada tema: conceptos generales, publicidad y sexismo, literatura infantil y sexismo, el uso no sexista del lenguaje, etc. Por lo tanto, también sería un material útil para la autoformación.

Para que la formación en los centros educativos tenga posibilidades, es imprescindible que la propia red de formación esté formada e informada. Es incomprensible una red de formación que no sepa aplicar las leyes que sobre igualdad en la educación tenemos, puesto que es un tema transversal que aparecerá en cualquiera de las actuaciones de formación que se haga a cualquier nivel; la perspectiva de género ha de estar presente en los contenidos, en los objetivos, en el planteamiento de la actividad, en la contratación de personas ponentes, en el uso no sexista del lenguaje, en resumen, en todos los aspectos y procesos que suponen la organización de



actividades de formación del profesorado. Por lo tanto, la red de formación tiene que recibir una formación adecuada para llevar a cabo su labor; de esta forma, cualquier asesor o asesora podrá llevar a los centros educativos el módulo coeducativo para sensibilizar al profesorado. Claro está que todo esto provoca una especie de bucle o espiral que hace que nos planteemos que toda la administración educativa ha de estar formada en temas de género, puesto que no sería de recibo un consejero o consejera que no supiera cumplir las leyes relativas a educación, o una dirección general sin perspectiva de género o jefaturas de servicio sexistas, o asesorías técnicas no formadas, y así hasta el guarda de seguridad de la puerta principal.

Del mismo modo, son muy importantes los grupos de trabajo que se puedan formar alrededor de este tema, porque constituyen foros de encuentro e intercambio donde las personas que asisten a la vez que se enriquecen en su quehacer diario, encuentran el apoyo y la sororidad necesaria para emprender con energía la educación en igualdad. Muchas de las personas que han trabajado en coeducación en los últimos años se han sentido solas en sus centros educativos, sin compañeros o compañeras que las apoyasen, sin la riqueza que supone el trabajo en equipo y haciendo frente a reticencias que, en ocasiones, han supuesto situaciones muy molestas y desagradables. Por lo tanto, el encuentro en un grupo de trabajo con gente que trabaja en el mismo sentido, con los mismos objetivos y con una visión de la educación común, hace que las personas se sientan acogidas favorablemente y la creatividad personal se pone al servicio del grupo, con la seguridad y la tranquilidad que eso ofrece. La formación entre el grupo de iguales es importantísima por lo que tiene de sentimiento de pertenencia a un grupo que comparte tus mismos puntos de vista, la soledad sentida en el centro educativo se ve así compensada.

Muchas veces, el detonante para algunas personas docentes es un curso especializado en el que se tratan temas de coeducación. La asistencia a un curso de este tipo hace que, algunas ocasiones, la gente abra los ojos y se sienta interesada en este tema, es decir que provoca en quien asiste la

sensibilización necesaria para continuar en la coeducación. Además, estos cursos especializados, por ejemplo los que van encaminados a la prevención de la violencia de género en los centros educativos, también sirven como actualización para quienes ya llevan tiempo en el tema, permitiéndoles escuchar a personas expertas en la materia que pueden clarificar algunos puntos de dudas o de estancamiento en el trabajo en grupo o en el individual.

Lo que está claro es que, a pesar de que llevamos en España con la coeducación casi treinta años, aún hay que seguir empezando. El quid de la cuestión es no cejar en el empeño, aún hay mucho profesorado que no ha escuchado nunca hablar de coeducación, que no sabe los fundamentos de la educación en igualdad, que no sabría analizar el sexismo en su centro educativo, que parte de reticencias estereotipadas que le impiden un acceso serio a la coeducación, etc. Para todo ese profesorado hay que seguir insistiendo, hay que volver a empezar, que diría la canción, porque siempre hay labor de sensibilización que hacer para que luego las personas puedan pasar a una formación más profunda y especializada. No podemos cansarnos de repetir los mismo conceptos una y otra vez, no podemos dejar de hacer “tours” coeducativos por los centros, no debemos dejarnos llevar por el pesimismo al ver que treinta años no son nada; de ahí que ser feminista y docente conlleve un grado de optimismo superior a de cualquier otra condición e ideología.

Desde la Consejería de Educación

Hoy en día, las consejerías responsables de la educación en las diferentes comunidades autónomas no pueden dejar en manos del voluntarismo la educación en igualdad, porque estarían incumpliendo la ley. La administración debe tomar cartas en el asunto y debe hacer de la coeducación el eje transversal que atravesase realmente todas las actuaciones educativas. Cuenta para ello con todos los recursos disponibles, con personal especializado que a lo largo de los años ha trabajado con escaso soporte institucional, con las



redes de formación adecuadas para formar al profesorado y a la propia red de formación y, lo que es más importante cuenta con la obligación de cumplir tanto la Loe como la Ley de Igualdad efectiva entre hombres y mujeres. Por eso, las consejerías correspondientes han de hacer especial énfasis en una serie de actuaciones, como son:

- Incorporar la coeducación en los currículos. La perspectiva de género debe estar incluida en todos los currícula de todos los niveles educativos. Así, en Asturias, desde el Servicio de Evaluación, Calidad y Ordenación Académica de la Consejería de educación, se hizo llegar a todas las comisiones que redactaban la concreción del currículo para la comunidad autónoma el siguiente documento:

Orientaciones para la aplicación en el currículo principio de igualdad entre mujeres y hombres

La Ley Orgánica 3/ 2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece que las Administraciones educativas desarrollarán una atención especial en los currículos al principio de igualdad entre mujeres y hombres, a la eliminación y el rechazo de los comportamientos y contenidos sexistas y estereotipos que supongan discriminación entre mujeres y hombres, y al reconocimiento y enseñanza del papel de las mujeres en la Historia.

Para ello, para el desarrollo del currículo de esta Comunidad deberán tenerse en cuenta algunas recomendaciones:

- *Incluir en el currículo referencias explícitas a valores como la igualdad entre hombres y mujeres y la resolución pacífica de conflictos.*
- *Hacer explícita la presencia de la mujer en distintos ámbitos, ofreciendo modelos femeninos y utilizándolos como elementos de reflexión crítica.*
- *Utilizar un lenguaje exento de prejuicios, inclusivo y no sexista.*
- *Contemplar en el currículo el desarrollo de las competencias necesarias para que alumnas y alumnos puedan manejarse, tanto en el*

mundo escolar como fuera de él, en condiciones de igualdad, mencionando, en su caso, aspectos metodológicos en los que se favorezca la igualdad (reparto de tareas, etc.)

- *Desarrollar contenidos que vinculen las materias con sus implicaciones socioeconómicas, laborales y culturales, de forma que permita que tanto el alumnado como el profesorado, en colaboración, tomen conciencia de las formas que puede adoptar el sexismo en cada época y contribuya a eliminar los estereotipos, analizando críticamente la realidad con un enfoque igualitario entre sexos.*
- *Incorporar en el currículo contenidos vinculados con aspectos de la vida cotidiana y del ámbito doméstico (cuidado personal y de otras personas, cocina, economía doméstica, valoración de la corresponsabilidad en el reparto de las tareas domésticas, cuidado del entorno,...) con el objetivo de tomar conciencia de su importancia y proporcionar destrezas, habilidades y conocimientos imprescindibles para la autonomía del alumnado.*
- *Incluir en los currículos la valoración crítica de los contenidos, mensajes o situaciones que puedan mostrar rasgos discriminatorios, violentos o no cooperativos*
- *Del mismo modo, es importante que la administración educativa articule proyectos y programas que fomenten la coeducación en los centros, que aseguren una educación en igualdad con respaldo institucional; en Asturias, en este momento, contamos con algún programa o proyecto de este tipo y los resultados están resultando satisfactorios: Proyecto experimental de Coeducación en Educación Infantil, Programa Afectivo-sexual, Proyectos de Salud, Programa de Bibliotecas Escolares, etc. No hay ningún ámbito que deba mantenerse al margen de la educación en igualdad, cuando afrontamos el plan lector del centro, por ejemplo, debemos tener en cuenta el tipo de lecturas que estamos fomentando en nuestro alumnado y los estereotipos o prejuicios que dichas lecturas alientan; lo mismo ocurre*



cuando hablamos de salud, de relaciones afectivas, de tecnologías o de actividades extraescolares. Será función, por lo tanto, de la administración facilitar y promocionar actuaciones encaminadas a la educación en igualdad en cualquiera de los programas en los que se ve inmerso el centro educativo.

- Para facilitar una educación en igualdad es importantísima la coordinación entre las personas que trabajan por un mismo objetivo, en este sentido, en Asturias nos ha resultado muy positiva la coordinación con el Instituto Asturiano de la Mujer.
- Precisamente por tener esta coordinación, hemos podido poner a disposición del profesorado recursos en la web accesibles y útiles, así como elementos para la reflexión y formación. Actualmente, y ya son casi dos cursos de antigüedad, contamos con un blog de coeducación que está sirviendo como base documental tanto de experiencias en los centros como de materiales que fomentan la reflexión sobre la educación en igualdad: <http://web.educastur.princast.es/proyectos/coeduca/>
- La administración educativa tendrá, de igual manera, que velar por la formación en coeducación del propio personal de la Consejería, no es lógico estar transmitiendo actuaciones hacia el profesorado sin asumir, a su vez, la responsabilidad de un conocimiento más o menos profundo del tema. Es claramente contraproducente estar hablando de coeducación y asistir a un discurso con uso sexista del lenguaje por parte de las autoridades, por ejemplo.
- De igual modo, es importante incluir en todas las cuestiones de Evaluación y Autoevaluación de los centros educativos indicadores para saber el estado de la coeducación en los mismos. Ya se sabe que, en educación, lo que no se evalúa no se valora, por lo tanto la coeducación debe contar con una batería de indicadores que permita una evaluación sistemática del estado de la cuestión en los centros educativos. Actualmente, en Asturias, contamos con una batería ya

probada para las direcciones de los centros educativos, pero aún nos queda mucho camino que recorrer para poder incluir la educación en igualdad en todos los aspectos del Servicio de Evaluación, Calidad y Ordenación Académica.

- Está claro que la administración educativa tiene mucho trabajo que hacer respecto a la coeducación, los sindicatos y, en general, toda la comunidad educativa tendrán que vigilar que la administración fomente una verdadera educación en igualdad, o al menos, cuando el personal de la administración sea excesivamente reacio, que no entorpezca el cumplimiento de la ley.

Con todo lo expuesto anteriormente, creo que ha quedado demostrado que podemos hacer algo, que en nuestras manos está actuar en el ámbito que nos corresponda. Cada personas tiene su campo de acción y nosotras hemos decidido que el feminismo debe entrar en las aulas, porque el feminismo es el Siglo XXI y porque nuestro alumnado tiene derecho a ser tratado en igualdad, nuestras alumnas tienen derecho a tener referentes, y a elegir en libertad y nuestros alumnos tienen derecho a expresar su afectividad y a ser autónomos en las tareas cotidianas domésticas. Las docentes coeducativas, más que nunca, estaremos en la brecha, cada una desde el lugar que ocupa, porque sabemos que se pueden hacer muchas cosas y que somos nosotras quienes debemos liderar una educación en igualdad.

M^a Antonia Moreno Llana
Profesora de Secundaria

Talleres



Conclusiones de los talleres

Taller 1:

Formas de entender la participación: estrategias para superar los obstáculos para el liderazgo de las mujeres en las organizaciones sindicales

- Crear más espacios de participación y reforzar las redes de mujeres sindicalistas
- Establecer alianzas de mujeres que contribuyan a fortalecer nuestro empoderamiento y a que la autoridad femenina sea cada vez más reconocida en nuestras organizaciones
- Hacer que el liderazgo femenino sea cada vez más visible, como referente en las actuaciones sindicales, tanto en la propia organización como en los centros de trabajo.
- Fomentar nuestra autoestima poniendo en positivo la práctica sindical de las mujeres

Coordinadora: **Rosa Escapa**
FETE.UGT

Taller 2

¿Cómo trabajar la acción sindical, para que los temas que interesan a las mujeres entren en la política sindical general y para que los temas considerados generales interesen a las mujeres?

- Realizar un diagnóstico de la situación de las políticas de igualdad de género en nuestras organizaciones
- Diseñar acciones sindicales partiendo del diagnóstico tales como
 1. Campañas de sensibilización
 2. Formación específica en perspectiva de género tanto para hombres como para mujeres
- Evaluar periódicamente las acciones realizadas
- Establecer protocolos de actuación con perspectiva de género para la negociación colectiva, la acción sindical y la formación
- Fomentar una cultura de la participación aprovechando el análisis y el debate sobre las leyes, normas y temas de la negociación colectiva que sean candentes
- Establecer medidas de acción positiva para impulsar la corresponsabilidad de hombres y mujeres en la promoción de una efectiva igualdad de género
- Gestionar de manera más adecuada los tiempos del trabajo para hacer realidad la conciliación entre vida personal y laboral y favorecer el empoderamiento de las mujeres en los sindicatos
- Recomendar el establecimiento de un límite al tiempo de liberación para asegurar la democracia interna de las organizaciones, evitar la concentración del poder y posibilitar la renovación sindical
- Proponer el establecimiento de grupos para el análisis de temas puntuales que estén relacionados con la igualdad entre mujeres y hombres.

Coordinadora: **María José Sanchez**
FE.CCOO



Taller 3

¿Qué modelo de organización queremos desde una perspectiva de lucha por los derechos de las mujeres?

- La dinámica seguida por la coordinadora estaba dirigida a conseguir que las asistentes participaran y se expresasen, formando grupos para debates parciales sobre distintos aspectos, seguido de una puesta en común. Para ello, la coordinadora –después de la presentación activa de las participantes– realizó una exposición rápida sobre “ El Sindicalismo en la enseñanza” para dejar en evidencia que a pesar de tener mayoría femenina en el sector y en la afiliación sindical, en la dirección sólo somos más o menos el 30%.
- Para analizar esta situación, valoramos las dificultades en los espacios masculinos
 - reuniones interminables y en ocasiones hasta innecesarias
 - horarios extensos que dejan poco tiempo para la vida personal
 - abuso de la palabra como característica profundamente masculina
 - dificultades de las mujeres para participar en público
 - los espacios y redes informales son “de facto” los verdaderos ámbitos de decisión. Después de haber hecho el esfuerzo de estar en las reuniones nos vemos excluidas porque las decisiones se toman “en el bar.”...
 - para las liberaciones se exige una posición ideológica pero no se incluye la necesidad de compartir los planteamientos feministas.
 - ellos se eternizan en las liberaciones, necesidad de limitarlas en el tiempo. En general, ellos son sindicalistas, nosotras estamos en el sindicalismo...
 - los hombres quieren mantenerse y buscan apoyos para ello, las mujeres aportan...
 - las mujeres también reproducimos los estereotipos de género y asumimos más tareas y menos cargos.

- los temas “de las mujeres” (reparto de responsabilidades familiares, las cuotas, el 8 de marzo) son temas colaterales en los que no se vuelca todo el sindicato.
- en el inconsciente la figura masculina va asociada a un plus de autoridad que las mujeres tenemos que ganarnos a pulso.
- Las alternativas: EN FEMENINO OTRO SINDICALISMO ES POSIBLE

Algunas prácticas que pueden ayudarnos:

- delimitar tiempos y espacios
- poner claramente una hora límite para finalizar, después de la cual no se puede decidir nada
- incorporar servicios de atención a la infancia para la participación en las reuniones (bueno para las mujeres y los hombres...)
- elaborar un “orden del día” con puntos posibles en número realista y profundidad del contenido
- moderar la reunión desde el principio para gestionar los tiempos y no en la última media hora
- colocar en los primeros lugares del “orden del día” los temas de mujeres
- tener actitudes abiertas, escuchar a las otras
- desarrollar más la complicidad positiva entre nosotras, apoyarnos
- citarnos, “como dijo la Compañera” o mencionar nombres de mujeres que han destacado en la política, en el sindicalismo, en la educación, en la defensa de los derechos humanos y de las mujeres
- no ser iguales a ellos
- ocupar los espacios de decisión sin miedos, sin complejos y contar con la solidaridad de las compañeras

Coordinadora: **Blanca Guerreiro**
STE's-I

Reflexiones finales



Reflexiones finales conjuntas de las participantes

No podemos dejar de aludir a las mujeres víctimas de violencia de género, una de las lacras sociales que sigue poniendo de manifiesto, de la forma más cruel, entre otras causas, la existencia de la discriminación femenina. Desde nuestro específico sector queremos insistir en la necesidad de que se pongan en práctica las diversas medidas que, para el ámbito educativo, establece la Ley Integral contra la violencia de género, en la consideración de que son las medidas preventivas de educación de los afectos, de resolución pacífica de los conflictos y de desarrollo de la coeducación, las que mejor posibilitarán evitar la violencia contra las mujeres.

En los últimos días estamos asistiendo a ciertas manifestaciones que ponen en cuestión el derecho de las mujeres a decidir sobre su maternidad. Las recientes detenciones de personal sanitario de determinados centros hospitalarios están reflejando la insuficiencia de la legislación española en relación con este derecho. Queremos insistir en la necesidad de modificar esta legislación para que permita a las mujeres el ejercicio libre, en la sanidad pública, y con todas las garantías sanitarias y jurídicas, de su decisión voluntaria de interrumpir un embarazo.

Queremos denunciar la campaña de la Iglesia católica y la derecha de nuestro país contra la educación en valores de ciudadanía solidarios e igualitarios. Frente a estos valores sociales, valores de consenso de una sociedad democrática, esos sectores siguen defendiendo una educación religiosa, lo que representa una moral particular y excluyente, caracterizada, además, por tener una consideración relegada de las mujeres. Por el contrario,

nosotras queremos insistir en la defensa de una educación laica, por lo que reclamamos la denuncia de los Acuerdos Iglesia-Estado.

Por último, hoy, 1 de diciembre, queremos dejar constancia de nuestra preocupación y solidaridad con las personas que viven con el virus del SIDA o están afectadas por esa terrible enfermedad, que castiga especialmente a las mujeres y especialmente en el continente africano. Reclamamos más posibilidades de acceso a los tratamientos sanitarios. E insistimos también en la importancia del trabajo educativo, tanto para la expresión de la solidaridad y la no marginación, como para la educación en una salud preventiva.

Manifiesto de SINDICADAS

Durante los días 30 de noviembre y 1º de diciembre de 2007, se ha realizado en Madrid el **Primer Encuentro Nacional de “SINDICADAS, Educando en Igualdad”**.

En este Encuentro nos hemos reunido 100 mujeres sindicalistas de **FE-CCOO, FETE-UGT y STES-I**, con el apoyo del **Instituto de la Mujer**.

SINDICADAS quiere ser un espacio de encuentro necesario para trabajar por el cambio de las organizaciones sindicales desde la perspectiva de género.

Nuestra visión, experiencia y conocimientos son un potencial importante que debe ser plenamente incorporado a los proyectos y a las prácticas sindicales.

Rescatamos la contribución de todas las compañeras sindicalistas que nos han precedido, recuperando así nuestra propia historia, que pone de manifiesto la importancia de la participación de las mujeres en el movimiento sindical.

Nuestro objetivo es hacer de **SINDICADAS** un espacio propio y compartido que, respetando las diferencias, pretende ampliar esos espacios comunes para desarrollarlos y avanzar así en la defensa de los derechos de las/los trabajadoras/os de la enseñanza.

Valoramos este primer Encuentro como un acontecimiento nuevo e importante, un punto de partida que quiere reforzar las relaciones entre las mujeres de las tres organizaciones sindicales y aunar esfuerzos para trasladar a las administraciones educativas, a nuestras/os compañeras/os de la enseñanza y a la ciudadanía en general, el valor del trabajo conjunto para avanzar hacia la igualdad real.

En la cultura sindical existen aún obstáculos muy arraigados que impiden la participación de las mujeres en igualdad de condiciones, en particular para acceder a los órganos de decisión.

Afirmamos la necesidad de incorporar al trabajo de nuestras organizaciones sindicales nuestras reivindicaciones, propuestas y puntos de vista en los temas laborales, sindicales y educativos para que la perspectiva de género atraviese todo nuestro trabajo, convencidas de que ello redundara en el fortalecimiento de nuestros sindicatos.

Como sindicalistas de la enseñanza, queremos seguir impulsando modelos de liderazgo y de prácticas sindicales que incorporen los saberes y las capacidades de las mujeres. **SINDICADAS** debe seguir impulsando el intercambio de planteamientos teóricos y prácticos que sustentan la coeducación.

Además, con ocasión de este Encuentro, queremos hacer varias declaraciones que afectan a los derechos de las mujeres:

1. Consideramos como una lacra social injustificable las muertes de mujeres víctimas de violencia de género. Este hecho sigue poniendo de manifiesto, de la forma más cruel, la existencia de la discriminación femenina. Desde nuestro específico sector, queremos insistir en la necesidad de que se pongan en práctica las diversas medidas que, para el ámbito educativo, establece la Ley Integral contra la violencia de género, en la consideración de que las medidas preventivas, como la educación de los afectos, la resolución pacífica de los conflictos y el desarrollo de la coeducación posibilitarán evitar la violencia contra las mujeres.
2. En los últimos días estamos asistiendo a ciertas manifestaciones que ponen en cuestión el derecho de las mujeres a decidir sobre su maternidad. Las recientes detenciones de personal sanitario de determinados centros hospitalarios están reflejando la insuficiencia de la legislación española en relación con este derecho. Queremos insistir en la necesidad de modificar esta legislación para que permita a las mujeres el ejercicio libre, en la sanidad pública y con todas las garantías sanitarias y jurídicas, de su decisión voluntaria de interrumpir un embarazo.
3. Queremos denunciar la campaña de la Iglesia católica y de la derecha de nuestro país contra la educación en valores de ciudadanía solidarios e

igualitarios. Frente a estos valores sociales, valores de consenso en una sociedad democrática, esos sectores siguen defendiendo una educación religiosa, que representa una moral particular y excluyente, caracterizada, además, por la minusvaloración y la falta de respeto a la libertad de las mujeres. Por el contrario, nosotras queremos insistir en la defensa de una educación laica, por lo que reclamamos la denuncia de los Acuerdos Iglesia-Estado.

Por último queremos dejar constancia de nuestra preocupación y solidaridad con las personas que viven con el virus del SIDA o están afectadas por esa terrible enfermedad, que castiga particularmente a las mujeres y especialmente en el continente africano. Reclamamos más posibilidades de acceso a los tratamientos sanitarios. E insistimos también en la importancia del trabajo educativo, tanto para la expresión de la solidaridad y la no marginación, como para la educación en una salud preventiva.

SINDICADAS SEGUIRÁ TRABAJANDO EN LA DEFENSA DE LOS DERECHOS DE LAS MUJERES. ESTE ES NUESTRO COMPROMISO Y EN ESTE CAMINO COMPARTIDO QUEREMOS SEGUIR TRABAJANDO

www.migualdad.es/mujer



UNIÓN EUROPEA
Fondo Social Europeo
El FSE invierte en tu futuro



SINDICADAS
educando en igualdad