

Y ESTO...

CÓMO SE USA,
SR. GALLARDÓN?



EDITA

Secretaría Confederal
de Mujer e Igualdad
de Comisiones Obreras



DIRECCIÓN POSTAL

c. Fernández de la Hoz, nº 12, 3ª planta

28010 Madrid

Tfno: 917 028 176

Fax: 913 104 804

Correo electrónico:

trabajadora@ccoo.es

Dep. legal: M-41.009-1988

RESPONSABLE

Ana Herranz Sainz-Ezquerria

REALIZACIÓN

Carmen Briz Hernández

CONSEJO DE DIRECCIÓN
Y REDACCIÓN

Carmen Briz, Susana Brunel,
Gregoria Cebrián, Ricardo García-Aranda,
Ana Herranz Sainz-Ezquerria,
Alicia Martínez, Palmira Maya,
Pilar Morales, Empar Pablo,
Tania Pérez e Isabel Rodero.

COLABORACIONES EN ESTE NÚMERO

Luz García, Rosa Eva Martínez,
Eva Antón, Carmen Arenas,
Esther Rivero, Miguel Guerrero,
Begoña del Castillo, Felisa Piedra,
Miquel Lóriz, Carmen Heredero,
María José Cabo, Ximo Cádiz,
Isabel Serrano, Catxo,
Enrique Arce, María Jesús Pinto,
Carmen Mancheño y Alfonso Roldán.

FOTOGRAFÍAS E ILUSTRACIONES EN ESTE
NÚMERO

Wombastic, Silvia Campos,
Xavier Águeda (Istocomics), Raquel Escudero,
Txefe Betancort, Julián Rebollo,
Iker Armenteros, Raquel Gómez,
Teresa Rodríguez, Ignacio Ortiz y Fran Lorente.

DISEÑO

IO INNOVACIÓN CREATIVIDAD MARKETING

DISTRIBUCIÓN

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

IMPRESO EN PAPEL RECICLADO

Trabajadora no se hace responsable de las opiniones expresadas por
colaboradoras y colaboradores en sus artículos.

página 6/ POR AQUÍ

**Acuerdo entre ALEGA
y CCOO**, de Luz García

**Asesoramiento en igualdad en
Castilla-León**, de Rosa Eva Martínez

**Derecho a la formación
en igualdad**, de Eva Antón

Discriminación LGTBQI,
de Carmen Arenas

página 8/ EMPLEO

**Discriminación en Hotel
Maspalomás**, de Esther
Rivero y Miguel Guerrero

página 10/ ENTREVISTA

Entrevista a Gema Fernández,
de Women's Link Worldwide, sobre la trata
de mujeres en Nigeria, de Carmen Briz

página 13/ GENERACIÓN XXI

Garantía Juvenil, de Tania Pérez

página 14/ PUBLICACIONES Y LIBROS

Colaboraciones de Begoña del Castillo y
Susana Brunel

página 15/ INFORME

**Elecciones sindicales: viejas
y nuevas reivindicaciones**,
de Ricardo García y Felisa Piedra

página 21/ CIBERFEMINISTAS

**Aplicaciones contra la violencia
sexista**, de Miquel Lóriz

página 22/ EN UN MUNDO
GLOBALIZADO

CSI: Cuente con nosotras,
de Ana Herranz

**NETWORK.GENDER, Madrid,
Roma**, de Pilar Morales

página 24/ SOCIEDAD

**Currículo de Primaria y
retrocesos**, de Carmen Heredero

**Mayores con diversidad
funcional**, de María José Cabo

página 27/ DIVERSIDAD SEXUAL
Y DE GÉNERO

77, de Ximo Cádiz

página 28/ GUÍA PARA NO PERDERSE

Ensayo/ **Manual sobre
aborto**, de Isabel Serrano

Cine/ **Temporal**, de Catxo

Fotografía/ **Desnudos**, de Enrique Arce

Documental/ **Dones de
Tabacalera**, de María Jesús Pinto

página 30/ SALUD

Riesgos no identificados, de
Carmen Mancheño

página 31/ UN SINDICATO DE
HOMBRES Y MUJERES

**“En el día a día, CCOO se va
empapando de feminismo”**, de
Alfonso Roldán

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

Puede consultar todos los números en la siguiente dirección:
www.ccoo.es/mujeres | en <http://issuu.com/cscchoo/docs>
y en Facebook <https://www.facebook.com/RevistaTrabajadora>
Twitter: **RevTrabajadora**

Premio Comunicación 2013 (VI edición de los Premios *Participando creamos
espacios de igualdad*, del Consejo de las Mujeres del Municipio de Madrid).

Premi Comunicació No Sexista 2013 (Associació de Dones Periodistes de Catalunya).



Campana

Ante la austeridad, la crisis y el paro

Pobreza cero

Renta Mínima Garantizada

por una

Renta Mínima Garantizada

Carlos Bravo Fernández

SEGÚN LOS últimos datos del INE, 1.580.000 personas se encuentran en España en una situación de pobreza severa (menos de 199 euros al mes). 700.000 hogares carecen de ingresos del trabajo o de cualquier tipo de prestaciones públicas. El 23% de las personas en riesgo de pobreza están en activo pero con unos salarios ínfimos.

Ante esta realidad incontestable, que paulatinamente se va acentuando tras más de seis años de crisis, cada vez es mayor la sensación de que hay que hacer algo urgente y distinto para abordar este grave problema, al que las políticas sociales tradicionales tanto de las Comunidades Autónomas como de la Administración General del Estado, no consiguen dar respuesta satisfactoria. Además, desde las instituciones de la Unión Europea llevan tiempo advirtiendo al Gobierno que éste es un vacío de protección social que nuestro país tiene que afrontar de manera inmediata.

Hace casi un año CCOO presentó una propuesta de un Sistema de Rentas Mínimas Garantiza-

das para toda España. Una propuesta rigurosa, viable financieramente, respetuosa con las competencias de las diversas Administraciones Públicas, flexible y ágil en su gestión, que combina la protección económica con el estímulo a la integración laboral, que tiene en cuenta la diversidad de las situaciones de riesgo de pobreza y que es perfectamente complementaria de otras medidas que pueden desarrollar las Comunidades Autónomas. CCOO ha presentado la propuesta al Gobierno estatal, a algunos Gobiernos autonómicos, a los grupos parlamentarios y a algunas grandes Organizaciones No Gubernamentales. De forma generalizada, se ha encontrado una coincidencia y un apoyo grande a la iniciativa, de la que siempre se ha dicho que es una propuesta abierta al debate, a la negociación, a las aportaciones de otras instituciones y organizaciones. Para CCOO la existencia de una renta mínima garantizada es una clara prioridad y va a insistir en ella a todos los niveles y a trazar las más amplias alianzas posibles para hacerla realidad. ■

Carlos Bravo (@carlosbravofdez) es secretario confederal de Protección Social y Políticas Públicas de Comisiones Obreras.



WOMBASTIC

Gracias a la Asociación de Autoras del Cómic (AAC) (<http://asociacionautoras.blogspot.com.es/>) por su iniciativa Wombastic (<http://wombastic.tumblr.com/>), que permite participar a quienes deseen expresar, a través del dibujo, su oposición a la ley Gallardón que pretende restringir la capacidad de decisión de las mujeres sobre sus vidas.

El dibujo de portada es de Silvia Campos (<http://www.pelon.es>) y el de contraportada de Xavier Àgueda (<http://listocomics.com>). Gracias por su colaboración desinteresada a ambos.

WOMBASTIC

La reforma del aborto sería efectiva si se aprobara primero en el Parlamento. El Gobierno aprueba la ley del aborto más restrictiva de la democracia. Demanda a Villar Saldaña que la ley permita abortar a su modo, siempre sea legal y en cualquier momento. La Ley del aborto volverá a España a la sala de sesiones.

¿VÍ PERÓ QUÉ COÑO-??!

¿VÁN LASROS SI SE OYEN QUE NOS CALLAMOS?

PROTESTA CON TU ARTE

ENVIÁNOS TU CÓMIC, ILUSTRACIÓN O MONTAJE FOTOGRÁFICO (Y SI PUEDES UN LINK, EN ALTA RESOLUCIÓN) a: asociacionautorascomics@gmail.com

CARTELEA CON WOMBASTIC

Los derechos n

SON NUMEROSAS LAS BRECHAS

de desigualdad que las mujeres siguen manteniendo en la participación social, económica y política como para poder afirmar que se ha incorporado en igualdad de condiciones a los varones al espacio público y ficticio, en la consolidación de los mismos. Los datos publicados, durante los meses de junio y julio, correspondientes a la Encuesta Anual de Estructura Salarial (EES) junto con los de desempleo del mes de julio así lo atestiguan. La EES (correspondiente al año 2012), publicada por el INE el 25 de

conciliación familiar, debido a los déficits y recortes en servicios públicos de atención a menores y dependientes.

3.122.289 de mujeres registradas como demandantes de empleo -sobre las 4.449.701 personas totales demandantes- vuelve a demostrar la especial virulencia con que el desempleo afecta a las mujeres que soportan ya el 53% del desempleo registrado. Sin duda alguna una situación socialmente insostenible y que demanda cada vez con más urgencia un cambio de orientación en la política económica y laboral, en España y en la UE, que deje atrás las políticas de austeridad y recortes y apueste de forma decidida por el

“Debería incrementarse un 31% el salario medio de las mujeres para equipararse al de los varones”.

junio, traduce a términos económicos el aumento de las desigualdades y de la precariedad laboral para el conjunto de la población trabajadora y especialmente para las mujeres, ya que, como la misma muestra señala, se ha incrementado la brecha salarial entre géneros.

La ganancia media anual femenina supuso, en 2012, el 76,1% de la masculina, un punto inferior a la del año anterior (77,0%). Esto quiere decir que debería incrementarse un 31% el salario medio de las mujeres para equipararse al de los varones; consecuencia directa de los menores salarios y de la gran brecha que se deriva del trabajo a tiempo parcial. El trabajo a tiempo parcial es, principalmente, una opción no deseada para las mujeres, que se ven obligadas a aceptarlo porque no les ofrecen contratos a tiempo completo o por necesidades de

crecimiento. Una nueva estrategia económica que recupere el diálogo social como un instrumento básico y cuyo primer resultado debería ser un plan de empleo que actúe de forma urgente para mejorar la protección de las personas desempleadas, especialmente de los casi 800.000 hogares en los que viven un millón y medio de personas sin ingresos laborales (salario, prestación, subsidio o pensión).

El Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016 (PEIO), que el Gobierno anunció en el mes de marzo, contemplaba un plan específico de empleo para las mujeres que debe integrarse en el plan de empleo, que CCOO viene exigiendo al Gobierno, si de verdad se pretende que la salida de la crisis sea una realidad y no un mero espejismo.

La tozuda realidad muestra a diario que los derechos adquiridos para la igualdad nunca son perpetuos, debido a una reacción del núcleo duro del patriarcado, el cual instalado en los genes del





ALEGA, día a día

Luz García Olavarrieta

EL 24 DE JUNIO, la Asociación de Lesbianas, Gais, Transexuales y Bisexuales de Cantabria (ALEGA) y Comisiones Obreras de Cantabria firmaron un convenio de colaboración con el fin de trabajar por los derechos humanos, la integración social, el respeto a las diferencias individuales, el trato igualitario entre sexos, la lucha contra la discriminación hacia la personas que viven con VIH, la libre orientación sexual e identidad de género y, en general, por aquellos temas que signifiquen una mejora social.

La finalidad es muy sencilla: llevar a cabo proyectos relacionados con la diversidad en cuanto a la orientación sexual y a la identidad de género; propuestas que serán defendidas en los convenios colectivos que firme CCOO.

El propósito es trabajar juntos para concienciar a la clase trabajadora mediante campañas antidiscriminatorias, charlas de sensibilización frente a la lgtbfofia o mediante acciones formativas encaminadas a trabajar el reconocimiento y respeto a la diversidad sexual y de género. Porque hay que seguir trabajando para que el respeto a la diversidad continúe avanzando en la educación de los más jóvenes, en el ámbito laboral, en los medios de comunicación, en la vida cultural, en la investigación y la reflexión... en definitiva, en todos los espacios de la vida cotidiana.

Asimismo, ambas organizaciones elaborarán campañas conjuntas de publicidad para dar a conocer talleres y conferencias y lograr que sean un éxito.

El convenio firmado entre ALEGA y CCOO pone de manifiesto el empeño y las ganas de trabajar juntos en materias que son afines y que han de ser también visibles, aunque a veces sean silenciados por parte del Gobierno regional.

La inexistencia de unas adecuadas políticas sociales que aborden las situaciones de discriminación que afectan a los colectivos lgtbqi (y a personas concretas, que aún en el año 2014, están discriminadas por no seguir los dictados heterosexuales) hace imprescindible un programa de acción conjunto y conseguir una sociedad donde quepa la diversidad sexual y de género y que ésta no sea motivo de discriminación.

CCOO de Cantabria y ALEGA comparten la necesidad de trabajar por una sociedad sin exclusiones, discriminaciones ni intolerancias y lo hacen desde la complicidad y la defensa de los derechos humanos. ■

Luz García (lgarcia@cantabria.ccoo.es) es secretaria de Mujer de CCOO de Cantabria.

Asesoramiento en igualdad en Castilla-León

Rosa Eva Martínez Gómez

LA SECRETARÍA de la Mujer y Políticas de Igualdad de Comisiones Obreras en Castilla y León ha editado un díptico para difundir en las empresas el servicio que ofrecen las agentes de igualdad en el sindicato: Servicio de Asesoramiento para la Igualdad de Género (SAI).

La Secretaría de Mujer de CCOO Castilla y León se ha querido centrar en la difusión del trabajo que el SAI realiza, un trabajo que tiene un largo bagaje ya que comenzó en 2002. Para ello se ha editado un díptico informativo que se está distribuyendo en los sindicatos provinciales y sus diferentes ramas, pero, sobre todo, en los centros de trabajo a través de delegados y delegadas de toda la región.

Con un contenido sencillo, el díptico expone cuestiones sobre igualdad y conciliación, que son las consultas más habituales que se reciben. Entre ellas se encuentran preguntas

como: "Acabo de ser padre, ¿cuántos días tengo por paternidad?", "¿Cómo solicito el derecho de reducción de jornada?", "¿A qué servicio debo dirigirme para hacer estas gestiones?", etc. También se ofrece información sobre ayudas económicas y prestaciones sociales, acoso sexual y por razón de sexo, la violencia de género, los planes de igualdad, etc.

Conocer la existencia de este servicio ayudará en gran manera a acercar a las trabajadoras al sindicato y a ahondar en la perspectiva de género en la negociación colectiva. Todos los instrumentos al alcance son buenos para remontar la brecha que tradicionalmente relega a las trabajadoras en salarios y en condiciones de trabajo, además de restringir su promoción laboral dentro de las empresas.

La apuesta del sindicato en Castilla y León por la incorporación de agentes de igualdad en la Secretaría de Mujer se produjo en 2002 a través de un Acuerdo del Diálogo Social firmado con la Junta de Castilla y León y que se proroga actualmente. El acuerdo se inició con la contratación de una agente de igualdad, llegando a ser siete en la actualidad. Durante estos años, el SAI ha realizado una labor fundamental para la eliminación de la discriminación laboral de las mujeres en las empresas a través de una atención personalizada, formación, asesoramiento técnico en la negociación colectiva con perspectiva de género y la puesta en marcha de los planes de igualdad, asesorando y formando a delegados y delegadas en este ámbito.

El Servicio de Asesoramiento para la Igualdad de Género tiene sedes en León, Burgos, Salamanca, Soria y Valladolid, dando cobertura a toda la región. ■

Rosa Eva Martínez (remartinez@cleon.ccoo.es) es secretaria de Mujer y Políticas de Igualdad de CCOO en Castilla y León.



Derecho a la formación en igualdad

Ana Eva Antón Fernández

Fotografía de Raquel Escudero.



NI EL DÍA, climáticamente tormentoso, ni las crisis ni los retrocesos en derechos impidieron una jornada que reunió a más de cincuenta personas, en su mayoría mujeres, reivindicando la relación estrecha y causal entre formación e igualdad de género. El 3 de julio tuvo lugar en la Escuela de Relaciones Laborales de la Universidad Complutense de Madrid (UCM) la jornada formativa anual, organizada por FOREM confederal, en la que se hizo entrega de los diplomas a quienes han obtenido el Título Propio Master en Género e Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, 7ª Edición (2013-2014), del Instituto de Derecho Público de la Universidad Rey Juan Carlos (UJRC). Resistiendo al panorama general de crisis, acrecentamiento de las desigualdades y retroceso en derechos, este año la jornada se dedicó a explorar el vínculo entre la formación especializada en igualdad y el empoderamiento de las mujeres.

Laura Nuño, directora de la Cátedra de Género del IDP de la UJRC, ha sido larga la lucha de las mujeres por el derecho a una educación en igualdad, en acceso y en reconocimiento, pero, además, en la actualidad asoman otras amenazas, como el riesgo de retrocesos en el acceso a la educación superior, de mayor impacto en las mujeres, en un contexto de paro feminizado, aumento de las tasas académicas y recortes de becas, así como el peligro de relegar la formación e investigación universitaria feminista, con la excusa de la crisis y los ajustes.

Marta Aparicio, subdirectora de la Escuela de Relaciones Laborales de la UCM, señaló el papel estratégico de la formación para el empoderamiento y el liderazgo de las mujeres, aportando claves para su desarrollo como estrategia igualitaria, entre ellas, visibilización de las líderes, simplificación de las estructuras jerárquicas, establecimiento de pautas de corresponsabilidad familiar y evitar los ataques a las líderes basados en su sexo.

Javier López, secretario confederal de Formación para el Empleo y Formación Sindical de CCOO, defendió tanto la formación permanente como derecho de las personas trabajadoras, como la formación en igualdad que ofrece CCOO, tarea que no admite dilaciones porque es un derecho constitucional. Marta del Castillo, directora de FOREM Confederal, resumió la diversa oferta formativa de FOREM en materia de igualdad y en la prevención de la violencia de género.

Tras la entrega de diplomas, Ana Herranz Sáinz-Ezquerro, secretaria confederal de Mujer e Igualdad de CCOO, resaltó el trabajo permanente de CCOO con la igualdad de género, destacando la herramienta clave que supone la formación en igualdad para combatir las discriminaciones laborales desde la actuación sindical en las empresas y convocó a quienes obtuvieron el diploma a la lucha colectiva por la igualdad real. ■

Ana Eva Antón (eanton@ccoo.es) es filóloga y forma parte del equipo de la Secretaría Confederal de Mujer e Igualdad de CCOO.



Discriminación LGTBQI

Carmen Arenas Ruiz

EL ÁREA DE MUJER y Políticas de Igualdad de la Unión Provincial de CCOO de Huelva celebró, el 7 de mayo, las *1 Jornadas de diversidad afectivo-sexual e identidad de género en el ámbito laboral*, dirigidas principalmente a delegadas y delegados sindicales y abiertas a la participación de todas las personas interesadas, 60 en total.

Estas jornadas centraron su objetivo en crear un espacio de formación, reflexión, debate y, sobre todo, de profundización en el análisis de esta realidad social. Y es que, la discriminación laboral de gays, lesbianas, bisexuales, transexuales, queer e intersexuales es un hecho del que pocas veces se habla, y del que pocas personas son conscientes. Sin embargo, la asunción del patrón heteronormativo -y la consiguiente ocultación de cualquier otra manifestación afectivo-sexual distinta a la norma- está presente en todos los ámbitos donde se desarrolla la vida, del que no escapa el centro de trabajo.

Tras la presentación, por parte de Emilio Fernández (secretario general de CCOO en Huelva) y Carmen Arenas (secretaria de la Mujer y Políticas de Igualdad) en la que se hizo hincapié en algunos de los trabajos que el sindicato ha publicado con respecto a la diversidad afectivo-sexual en el entorno laboral. La primera ponencia corrió a cargo de Mary Elizabeth Page (representante del Área LGTBI del sindicato británico NASUWT), quien realizó un análisis comparativo entre los marcos normativos español y británico e hizo un breve repaso histórico sobre la lucha que desarrolló en su paso por el sindicato.

Seguidamente, Raúl González (presidente de la Fundación Triángulo Andalucía) impartió una ponencia sobre el estigma del colectivo LGTBI en el ámbito laboral, facilitando las claves para el análisis de casos de discriminación laboral por orientación sexual.

A continuación, Vicente Ramírez (profesor despedido por su orientación sexual) hizo una exposición de su caso, donde se pudieron ir aplicando todas las herramientas de análisis adquiridas en las anteriores ponencias.

Para finalizar, Támara Márquez (Entiendes Colega Huelva), Flora Pereira (Colega Huelva), Miriam Hervás (Arco Iris) y Verónica Domínguez (Fundación Triángulo) expusieron distintas propuestas de actuación desde el sindicato en esta materia. ■

Carmen Arenas (carenas@and.ccoo.es) es secretaria de Mujer y Políticas de Igualdad de CCOO de Huelva.

El Tribunal Supremo ha confirmado la existencia de discriminación salarial hacia las trabajadoras en el departamento de pisos del Hotel Maspalomas Tabaiba Princess, de Gran Canaria y multa, con 25.000 euros, al hotel.

ALLÁ POR 2010, delegados y delegadas de personal de UGT y CCOO, en colaboración con los asesores sindicales de CCOO de Canarias, Miguel Guerrero y Víctor Manuel Redondo, comenzaron un periplo para demostrar una realidad: la existencia de discriminación salarial hacia las mujeres en el Hotel Maspalomas Tabaiba Princess (Cansur S.L.).

Tras la visita de la Inspección de Trabajo al hotel en 2010, se sanciona por infracción laboral muy grave a la empresa, con una multa del 25.000 €, por infringir el artículo 14 de la Constitución Española, que dice: *"Los españoles somos iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social"*, ya que se constata que existe en la empresa una discriminación retributiva indirecta, por razón de sexo.

El 30 de junio de 2014, el Tribunal Supremo confirma la decisión adoptada en su día por el Tribunal Superior de Justicia de Canarias contra el recurso de la empresa, donde se constata la discriminación. El hotel abonaba un "Plus voluntario absorbible", cuyo importe era inferior en el departamento de pisos que en los departamentos de bares y cocina, el primero



Discriminación en h

Esther Rivero Méndez y Miguel Guerrero Barrera

integrado mayoritariamente por mujeres frente al segundo donde prevalece el número de hombres.

Mientras que en el departamento de cocina (donde prestaban sus servicios 13 hombres y 2 mujeres) cobraban al mes 118,42€ de plus y en el departamento de bares (compuesto por 21 hombres y 6 mujeres) cobraban 168,19€, las 43 trabajadoras del departamento de pisos percibían 10,37 euros por el mismo concepto.

Y a pesar de que los datos de las diferencias salariales son más que aplastantes, y que todo indica a que la empresa abonaba un plus inferior en el departamento de pisos (aún estando en el mismo nivel salarial, según el convenio de aplicación), la empresa ha sostenido, todo este tiempo, que es de su potestad la constitución del complemento y que la diferencia se funda en la diferente categoría profesional, la formación y el acceso a

los puestos de trabajo, cuestiones que no han quedado acreditadas ya que no existe diferencia en cuanto a los procesos de acceso a la empresa ni en cuanto a la titulación exigida para acceder a los puestos en el departamento de pisos, bares y cocina.

En relación a la titulación, la empresa argumentó que en los departamentos de bares y cocina se impartieron cursos de manipulación de alimentos. Sin embargo, la sentencia da por sentado que la realización de cuatro cursos de escasa duración y contenido poco cualificado (impartidos entre 2006 y 2010), no explica la diferencia tan grande entre las retribuciones. Tampoco lo explica el afirmar que el personal de bares trata con la clientela y por ello debe tener conocimiento de idiomas, y de ahí que cobren más que las camareras de pisos, porque curiosamente éstas también deben tratar con la clientela que utiliza las habitaciones y han de hablar idiomas.



Hotel Maspalomas

Está muy claro que estas causas, que ni son neutras ni objetivas, no bastan para explicar las diferencias tan abrumadoras entre departamentos, que puede ascender anualmente a más de 2000€, más bien todo parece indicar que este trato retributivo

A pesar de que el derecho a la igualdad salarial y a la no discriminación retributiva es un derecho reconocido expresamente en la Constitución Española (art. 35), en la ley de igualdad (art. 5) y en el Estatuto de los Trabajadores (art. 28): "El empresario está obligado a pagar por la prestación

"El hotel abonaba un 'Plus voluntario absorbible', cuyo importe era inferior en el departamento de pisos que en los departamentos de bares y cocina"

discriminatorio afecta y perjudica a quienes prestan sus servicios en departamentos altamente feminizados y donde se realizan trabajos de escaso reconocimiento social.

Vivir en Canarias, ser mujer y trabajar en hostelería supone una discriminación. Aunque Canarias es la segunda región de España con una menor diferencia salarial entre géneros de todo el Estado español. El salario medio en hostelería, según la Encuesta Anual de Estructura Salarial (2011), fue de 14.234,54€, unos de los salarios anuales más bajos. Es una injusticia que la empresa utilice y otorgue arbitrariamente los complementos salariales, como es el caso de las camareras de piso del Hotel Maspalomas Tabaiba Princess.

de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquélla.", se constata con esta sentencia que se mantiene la desigualdad de género en el mercado laboral, donde las mujeres tienen poco y peor empleo, con mayor temporalidad y precariedad, con desigualdad salarial y donde se sigue chocando con el techo y las paredes de cristal. Este fallo del Tribunal Supremo permite seguir avanzando en igualdad y rompiendo obstáculos.

La discriminación salarial, ante la realización del mismo trabajo o trabajos de igual valor, es una de las principales manifestaciones de la desigualdad laboral entre géneros, y la lucha en su contra debe ser una prioridad; no en vano, las condiciones salariales de las trabajadoras fijan sus carreras profesionales e inciden de manera directa en las prestaciones sociales.

La negociación colectiva, los planes y las medidas de igualdad se perfilan como los instrumentos fundamentales para mejorar o desarrollar los derechos laborales en materia de igualdad desde una perspectiva feminista, donde las reivindicaciones deben ser las protagonistas; ya que una cosa es la igualdad legal, donde se reconoce la no discriminación por razón de género, y otra cosa bien distinta es la existencia de muchas empresas donde se discrimina descaradamente a las trabajadoras, donde son sometidas a situaciones de extrema precariedad, desigualdad y desventaja y que se traduce en peores condiciones de vida.

Esta sentencia hoy no sería posible sin el esfuerzo, la persistencia y el aguante contra las estrategias con la que la empresa ha intentado ocultar esta

realidad, de los delegados y delegadas de personal, y, como no, de las propias afectadas, que asistieron de forma masiva a los juzgados. Sin su implicación hubiese sido imposible.

Ahora queda esperar a que -tras tantos años siendo discriminadas salarialmente- la empresa equipare, de una vez por todas, su nivel retributivo al resto de departamentos. ■

Esther Rivero (esther-rivero@canarias.ccoo.es) es secretaria de la Mujer de CCOO de Canarias y Miguel Guerrero (mguerrero@canarias.ccoo.es) es asesor sindical de CCOO.

La abogada Gema Fernández forma parte de Women's Link Worldwide y es una de las coordinadoras, junto con Paloma Soria, del informe *La trata de mujeres y niñas nigerianas: esclavitud entre fronteras y prejuicios*. Este trabajo documenta las violaciones de derechos humanos que sufren las nigerianas en su país de origen, durante el proceso migratorio y en los países de tránsito y destino, haciendo énfasis en quienes son deportadas y el riesgo al que se enfrentan de volver a ser tratadas.

de las personas), que es de obligado cumplimiento. Por tanto, hay un interés por parte de Europa en generar las condiciones para que se pueda devolver a estas mujeres a sus países sin violar ese principio. Les interesa presentar a Nigeria como un país que está recibiendo mucha financiación y que está adoptando legislación en materia de trata. Desde WLW pensamos que no es así, que está

“El Consejo de Europa insiste en que de casos de trata la realice un equipo

Carmen Briz Hernández

GEMA FERNÁNDEZ tiene 34 años, es abogada, doctorada en relaciones internacionales y experta en género y derechos humanos: *“No me gustó la formación jurídica y cuando acabé la carrera no quería ejercer la abogacía, pero cuando me centré en los derechos de las mujeres descubrí que el derecho podía resultar útil”*. Hace algo más de cuatro años que comenzó a trabajar en Women's Link Worldwide (WWL, Estrategias para la Justicia de Género), una organización internacional con sedes en Bogotá y Madrid: *“Se trabaja con el derecho internacional, viendo qué impacto real puede tener en la vida de las mujeres, en concreto. Porque tras muchos años de declaraciones, y de tratados vinculantes para los Estados, te das cuenta de que en la vida real las mujeres son discriminadas. Y esa discriminación también la sufren en el ámbito judicial (en ocasiones se*

que sufrieron las mujeres) y migración; siempre documentando las violencias y visibilizando las situaciones de las mujeres.

¿Cómo surge la necesidad de realizar el informe *La trata de mujeres y niñas nigerianas: esclavitud entre fronteras y prejuicios*?

Las mujeres suelen estar ocultas en los estudios migratorios y decidimos hacer un seguimiento del tránsito y detectar las violencias que sufren: violencia sexual, embarazos no deseados, abortos forzados... El trabajo de WLW no consiste sólo en pleitear y argumentar jurídicamente sino también en investigar, documentar qué ocurre, conocer bien la realidad y representar a estas mujeres sabiendo qué demandar y plantear. Conocer

muy limitada la capacidad de actuación del Gobierno nigeriano.

¿Cómo trabaja NAPTIP, la agencia gubernamental encargada de combatir la trata en Nigeria?

Trabaja con muchas deficiencias. Cuenta con casas de acogida en diferentes ciudades del país, sobre todo en Benin City (capital del Estado de Edo, punto caliente de toda la trata nigeriana) y en la capital, Abuja.

El fenómeno de la trata es difícil de cuantificar, tan sólo existen estimaciones, pero solo con los datos de las nigerianas que están explotadas en Europa y que efectivamente están identificadas por la policía o con los datos de los procesos

“Las subsaharianas indocumentadas suelen estar ocultas en los estudios migratorios y decidimos hacer un seguimiento del tránsito y detectar las violencias que sufren”.

cuestiona su testimonio o no tienen una buena defensa). WLW se fija en cómo se interpretan las normas por parte de la judicatura y los tribunales. A través de los tribunales y con casos concretos se puede lograr cierto cambio social, que una sentencia sirva de precedente para otras futuras. Nuestros argumentos están basados en los derechos humanos y en el derecho internacional. Los juzgados han ser conscientes de que tienen que aplicar la legislación pensando en ello, al igual que les obliga el Código Civil o el Código Penal. Intentamos que la judicatura se desvincule de prácticas discriminatorias o plagadas de estereotipos de género, que en la práctica, son habituales”.

Women's Link Worldwide trabaja fundamentalmente en: derechos sexuales y reproductivos; trata de personas; crímenes de género internacionales (por ejemplo, en el enjuiciamiento de las dictaduras argentina y guatemalteca, incluyendo la violencia específica

bien el contexto permite proponer medidas que se ajusten a sus circunstancias. Viajamos en dos ocasiones a Nigeria, la primera vez en una delegación oficial a nivel europeo. Todos los Estados europeos están obligados a adoptar ciertas medidas de prevención y protección en sus territorios y proponer soluciones. Muchas ONG criticamos que Nigeria no es un país seguro para devolver a las mujeres y que no se las puede deportar sin investigar primero cuál es su situación personal (deudas, amenazas a ellas y sus familias...). Por tanto, hay que conocer los recursos oficiales con que cuenta Nigeria y hacer una valoración crítica sobre la capacidad efectiva que tiene a la hora de dar protección a quienes han sido deportadas.

El segundo viaje no fue oficial y permitió conocer la realidad de las mujeres en tránsito y de las víctimas retornadas a Nigeria desde España. Todos los Estados deberían respetar el principio internacional de no devolución (cuando existe riesgo para la vida o la integridad



judiciales abiertos, se puede calcular que aproximadamente un 10% o 15% de ellas deberían estar recibiendo atención. Sin embargo, las casas de acogida están vacías y el tiempo de estancia no está estipulado oscilando entre cuatro y seis semanas, que es poquísimo. Por último su enfoque no es el mejor, ya que su máxima prioridad es la reunificación familiar (no tienen consideración que, a veces, las mujeres han sido captadas con la connivencia familiar, sobre todo en el caso de las más jóvenes).

la identificación especializado

¿Cómo es el trabajo directo con las nigerianas?

En general, trabajar con víctimas de trata es complicado y duro, pero con las nigerianas es especialmente difícil. No somos ingenuas ni confiamos en un sistema de protección maravilloso, conocemos las fallas que tiene, somos cautelosas, pero necesitamos conocer la situación de cada una de ellas para ofrecer protección.

Nigeria es un país con una desigualdad brutal y con un gran nivel de pobreza (el 85% de la población frente a ese 15% súper rico que se está lucrando del petróleo); las oportunidades de prosperar son pocas; existe una gran discriminación hacia las mujeres y soportan un nivel de violencia brutal; la única posibilidad real de mejora para cualquier persona, pero más si es una mujer, y más si es joven, es emigrar a Europa, poniéndose en manos de una red.

¿Cómo se realiza la captación?

En nuestro imaginario la red es perversa y está muy bien organizada, pero la realidad es mucho más compleja. La red es el señor tendero de la esquina que sabe de alguien que manda

chicas a Europa. Hay diferentes formas de hacer la captación. Por ejemplo, organizar y financiar el viaje a Europa, de forma que las mujeres se endeudan con la red; o a través del engaño: se les ofrece un supuesto trabajo en una tienda, en una peluquería, en un locutorio, pero el destino es el trabajo sexual. Otras veces las mujeres sí saben que vienen a hacer trabajo sexual y consienten en ello, es el sacrificio para ayudar a su familia y optar a una vida mejor. O sea que hay diferentes situaciones, no todas vienen engañadas. Pero creo que de lo que ninguna es consciente claramente es del nivel de violencia brutal

“Las mujeres tienen terror ante la policía y las autoridades en general, porque han sufrido mucha violencia por parte de gente uniformada a lo largo del camino”.

que encontrarán por el camino, en el tránsito migratorio, ni de las condiciones de explotación ni de lo que les supondrán pagar la deuda.

¿Cuáles son las dificultades específicas con que se encuentran las mujeres en tránsito hacia Europa?

Hombres y mujeres se encuentran con problemas similares: quedarse atrapados en un lugar, tener que trabajar para conseguir dinero para el siguiente trayecto, que les engañe un pasador y les deje

tirados en el desierto, enfrentarse al racismo brutal del norte de África. La dureza del camino es común para todas las personas. Pero las mujeres nunca viajan autónomamente, ésta es una de las diferencias, viajan bajo el amparo de un chico o de un grupo de hombres, normalmente nigerianos también. Por eso hablamos en el informe de: “La protección a cambio de una cantidad de violencia acotada”.

Son esos “maridos” o “novios” del camino, como ellas les llaman. Yo lo veo como una estrategia: “Prefiero que me viole siempre el mismo y que, sin embargo, él piense que tenemos una relación porque también me

va a cuidar o va a conseguir comida para mí, un lugar donde dormir... por lo menos no voy a estar expuesta a la violencia de todos los energúmenos del grupo”. Ante un control policial o militar, les pueden ofrecer sexo con ellas para que les dejen pasar; otras veces simplemente las violan.

¿La corrupción está presente en las autoridades policiales y militares?

El nivel de corrupción es altísimo. Analizando el fenómeno de la trata, una de las conclusiones es que está todo el mundo implicado, empezando por las autoridades fronterizas; sino sería difícil que fluyera la organización, los pasaportes falsos... También aquí ha habido un par de escándalos grandes, uno en Galicia y otro en Andalucía.

¿Esta desconfianza se extiende a las autoridades españolas?

Las mujeres tienen terror ante la policía y las autoridades en general, porque han sufrido mucha violencia por parte de gente uniformada a lo largo del camino. Han pasado todo el sufrimiento del periplo migratorio, y saben que deben permanecer aquí como única opción para pagar su deuda. Por todo ello, tienen mucho miedo a la deportación.

A veces, cuando se encuentran en centros de internamiento de extranjeros (CIE) reciben la visita de abogados de oficio, de Cruz Roja, de la Policía Nacional, de las ONG especializadas en trata... en fin, para ellas es muy difícil diferenciar quién es quién. Tenemos que reflexionar sobre cómo funcionan aquí las cosas para que pase eso y haya cinco personas distintas de diferentes organizaciones o instituciones hablando con la misma persona sobre el mismo tema y mareándola.



Gema Fernández fotografiada por Julián Rebollo.

“El Consejo de Europa insiste en que la identificación de casos de trata la realice un equipo especializado”

Entrevista

Los medios de comunicación y las autoridades están haciendo hincapié en la situación de los bebés que cruzan las fronteras, ¿qué opinión le merece?

Estoy en guerra contra la denominación de “bebés ancla”, una designación fácil que enseguida cala y que partió, por desgracia, de la propia Fiscalía General del Estado. Me parece muy poco acertada. Es una denominación sajona, y se usa en Estados Unidos donde los bebés que nacen en su territorio adquieren la nacionalidad inmediatamente (*ius soli*). En España se adquiere solo por consanguinidad u optando a la nacionalidad posteriormente.

Lo que ha identificado WLW es la utilización que hacen las redes de los hijos de las víctimas de trata que están explotando. Las redes disponen de los cuerpos y vientres de las mujeres porque conocen bien cuál es el sistema de protección que pueden recibir. Así deciden por ellas si pasan o no embarazadas, si continúan con el embarazo o si, por el contrario, el bebé supone una carga más. De hecho las redes usan el aborto farmacológico en condiciones inseguras con Cytotec o con Misoprostol (medicamentos abortivos que son seguros solamente con la dosis y las semanas de embarazo adecuadas). En España, las embarazadas y los bebés no suelen ingresar en los CIE sino que permanecen en centros de Cruz Roja en régimen abierto.

Lo preocupante es que las redes están decidiendo qué hacer con los bebés. Digamos, que si hay una mujer que no tiene bebé y otra que tiene dos, se lo colocan a una de ellas, por ejemplo, y tú dices que éste es tu hijo, y luego ya resolveremos. En ese proceso, muchas mujeres pierden a sus bebés y luego se desesperan y los van buscando (ahora tenemos varios casos de criaturas tuteladas por los servicios sociales y que seguramente estén ya en procesos de adopción. Es complicado que las podamos encontrar). Así tenemos casos de mujeres condenadas, apenas sin pruebas, por coacciones o robo de menores. Al final, ¿qué estamos haciendo? Estamos criminalizando a la parte más débil y vulnerable.

¿Una vez en nuestro país, cómo se está realizando la identificación de víctimas?

Desde la Red Española contra la Trata⁽¹⁾ hemos denunciado mucho tiempo que no se había adaptado la legislación europea a la española, que no había protocolos que seguir ni información sobre a quién solicitar las medidas de protección. Ha habido avances, pero en la práctica se sigue fallando mucho. Falla la identificación de víctimas, que es crucial para

recibir protección (aunque algunas medidas aún sean insuficientes). Hemos peleado para que no se identifique exclusivamente trata con migración ni con inmigración irregular⁽²⁾ porque hay víctimas europeas también.

En el caso de las migrantes sin papeles, la Policía Nacional las identifica como “irregulares” y ellas han de demostrar que son víctimas. Es pernicioso. El mismo cuerpo policial encargado del control migratorio y de expulsar a quienes se encuentran en situación irregular es el mismo que debe detectar víctimas de un delito en esas mismas personas.

El Consejo de Europa insiste en que la identificación la realice un equipo especializado y no la Policía Nacional, como sucede aquí.

“Hicimos un llamamiento a la sensibilidad y sobre todo a que ésta se conserve cuando llegan las pateras con niñas nigerianas, para que se les identifique bien”.

Aquí se sigue vinculando protección con colaboración policial (en contra de las directivas europeas). Ante la duda, las autoridades han de proteger, la directiva habla de protección “cuando se tengan motivos razonables”, algunos indicios. He asistido a entrevistas de identificación a víctimas de trata en el CIE y es un interrogatorio policial.

¿Qué sucede tras la deportación? ¿Cómo es el regreso de las nigerianas y qué alternativas de vida se encuentran?

Todo el mundo sabe que las deportadas han estado implicadas en el trabajo sexual. Si con su trabajo ayudó a elevar el nivel económico familiar, su sacrificio la redime; al fin y al cabo ha sido buena hija. Los mandatos de género y la cultura colectiva africana están muy presentes. Si te deportaron, ningún hombre querrá casarse contigo y, además, suponen una carga para la familia. Frente a la estigmatización y la marginación social, además de la deuda pendiente, muchas deciden volver a intentarlo.

¿Cuáles son sus exigencias al Gobierno español?

La mejora en la identificación (contando con la intervención y colaboración de las ONG); mayor coordinación y colaboración entre las ONG y las autoridades; formación de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado; transparencia en los datos (el Gobierno ha de publicar informes y estudios para conocer exactamente de qué estamos hablando, qué tipo de víctimas hay, qué actuaciones se han iniciado, qué medidas

de protección se han concedido, cuántos procesos judiciales hay, cuántos de ellos acaban en condena...); que no se criminalice ni condene a las víctimas (por tener pasaporte falso o por el menudeo de drogas...) o que no toda la culpa recaiga en las madames por controlar al resto porque sino al final se está condenando a la parte más visible y vulnerable de todo el entramado; que se habiliten centros específicos para menores víctimas de trata, preparados y adecuados, porque actualmente se está improvisando. España, acogiéndose a la directiva europea ha nombrado a un ponente nacional, pero no forma parte de la sociedad civil sino del Centro de Inteligencia contra el Crimen Organizado (CICO), habrá que esperar resultados.

Explícitamente, al solicitar la entrevista, me comentaba que no podía hacer declaraciones sobre los secuestros a niñas, porque desconocen en profundidad esta realidad...

Lo único que dijo WLW, a través de Twitter, y a modo de hipótesis, es que algunas niñas podrían acabar en Europa o España como víctimas de trata. Hicimos un llamamiento a la sensibilidad y sobre todo a que ésta se conserve cuando llegan las pateras con niñas nigerianas, para que se les identifique bien. 🇪🇸

(1) Red Española contra la Trata: <http://www.redconlatrata.org/>.

(2) WLW, junto a Proyecto Esperanza, trabajaron, en 2010, por la concesión de protección para una nigeriana de Benin City internada en el CIE de Aluche. Los informes fueron favorables, pero el Gobierno no le concedió asilo y la deportó sin garantías (ni siquiera se valoró la conveniencia o no de volar con cinco meses de embarazo). Tampoco se escuchó la opinión de ACNUR. Entonces no existían protocolos a seguir, algo se mejoró después de esta denuncia.

Carmen Briz (cbriz@cco.es) es periodista y forma parte del equipo de la Secretaría Confederal de Mujer e Igualdad de CCOO.



generación **Garantía Juvenil** XXI

Tania Pérez Díaz

Fotografías de Txefe Betancort.

LA GARANTÍA JUVENIL

es una iniciativa que busca garantizar la igualdad de oportunidades para la juventud en el mercado laboral. Los crecientes niveles de desempleo juvenil, que suponen una amenaza real para el modelo social europeo y para la capacidad de Europa de recuperarse de la reciente crisis financiera, obligan a que se adopte un paquete de acciones urgentes y la más importante es la Garantía Juvenil.

Según la Confederación Europea de Sindicatos (CES), impulsora de la propuesta, se debe definir la Garantía Juvenil como el compromiso de la Administración Pública y los Servicios Públicos de Empleo de ofrecer a menores de 25 años una buena oferta de empleo, educación continua, formación



“La edad es un factor de discriminación en el acceso y la permanencia en el mercado de trabajo y en las condiciones laborales”.

de aprendizaje o período de prácticas en un plazo máximo de tiempo tras haber perdido su empleo o tras concluir su paso por el sistema educativo formal, tiempo que la Unión Europea fija en 4 meses como máximo.

La implantación de la Garantía Juvenil en España ha sido vinculada por el Gobierno a la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven y, en consecuencia, ha quedado ligada al fomento del autoempleo, objetivo ajeno a los fines establecidos por la Comisión Europea y el Consejo, y al desarrollo de la propia Garantía Juvenil en otros países europeos.

Dada esta situación, no se puede más que rechazar el vincular la Garantía Juvenil al trabajo autónomo y a otros elementos relevantes de la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven con los que CCOO ya manifestó su profunda discrepancia en 2013. No podemos compartir la descausalización de la contratación temporal para jóvenes sin experiencia o con poca experiencia laboral, ni el fomento de prácticas no laborales para personas ya

tituladas, ni el papel asignado a las agencias privadas de colocación, ni las definiciones vagas sobre qué son empleos, experiencias formativas o prácticas de calidad.

Más allá de algunas iniciativas concretas de interés, la ausencia de fondos suficientes para aplicar la Garantía Juvenil, asociada a algunas medidas recogidas en el texto remitido a Bruselas, llevan a considerar que esta propuesta -inicialmente enfocada como medida paliativa contra las altísimas tasas de paro juvenil- corra el riesgo de no cumplir siquiera tal función. Al contrario, dependiendo de cómo se aplique puede constituir un simple parche estadístico para ocultar el desempleo o, incluso, una nueva vía de precarización de las condiciones socioeconómicas de la juventud.

Así bien, las medidas como la Garantía Juvenil deberían ser consideradas como de acompañamiento a otras destinadas a fomentar el crecimiento económico y la creación de empleo. Pero hay que tener en cuenta que hablar de empleo juvenil no tiene sentido, a no ser que se refiera a empleo precario, relaciones informales que no son trabajos (como las becas o las prácticas), o determinados trabajos que, por su naturaleza o condiciones (más duras o peligrosas, que no

permiten la conciliación,...), se reservan para las personas jóvenes. Hay que tener presente que este tipo de relaciones, las laborales y las que no lo son, debido al tipo de condiciones que plantean, dificultan, cuando no limitan directamente, el ejercicio de determinados derechos, entre ellos los derechos sindicales.

CCOO no es partidario de crear compartimentos estancos, más aún sabiendo que el principal problema del empleo es que no se crea y que el que se crea es precario, las personas jóvenes requieren de una especial atención al diseñar las políticas de empleo ya que la edad es un factor de discriminación en el acceso y la permanencia en el mercado de trabajo y en las condiciones laborales.

Resulta importante insistir, en que la situación actual de desempleo es consecuencia de la falta de actividad económica y que las medidas a desarrollar para el crecimiento del empleo y, consecuentemente, del empleo juvenil, serán aquellas capaces de impulsar el crecimiento económico. Una reactivación económica sostenible y duradera -junto con un plan de inversiones dirigidas al empleo- son condiciones ineludibles para mejorar la situación de la juventud en el mercado de trabajo. ■

Tania Pérez (taperez@ccoos.es) secretaria confederal de Juventud de CCOO.

Women's Talk

Begoña del Castillo Pérez

LA REVISTA *Womens's Talk* está editada por el Women's Advisory Committee (Comité Asesor para la Mujer) del sindicato británico de comunicación, CWU. El principal objetivo de la publicación es informar a las afiliadas sobre las cuestiones que puedan afectarles, ya sea en el ámbito sindical: conflictos laborales, condiciones de trabajo, discriminación en el puesto de trabajo, salud laboral... o de carácter más

general como medidas legislativas o decisiones gubernamentales relativas a las trabajadoras. Además se tratan temas de interés social y todos los números contienen un artículo relativo a la salud (el último, sobre la importancia de las mamografías en la detección temprana del cáncer de mama). En la última edición, *Primavera 2014*, se incluía información sobre una conferencia organizada por el sindicato sobre proporcionalidad y representación en la que se debatió cómo hacer la estructura más inclusiva y accesible a las mujeres y a miembros de las minorías étnicas. También contenía artículos sobre la ablación, el ciberacoso y el acoso en los transportes públicos. ■

Begoña del Castillo (bcastillo@ccoo.es) es coordinadora del área de Europa de la Secretaría Confederal de Internacional y Cooperación de CCOO.



Women's Talk, revista de periodicidad bianual, editada por el Comité Asesor para la Mujer, del sindicato británico de comunicación CWU. Tirada: 40.000 ejemplares, más la edición digital. Todos los números disponibles en: <http://www.cwu.org/womens-talk.html>.

Estrategias de poder

Susana Brunel Aranda

ESTA PUBLICACIÓN es fruto de las Jornadas de Mujeres Sindicalistas que se celebraron en Toledo los días 18 y 19 de junio 2013 sobre el trabajo sindical con perspectiva feminista en el preocupante contexto actual: impacto de la crisis y políticas de austeridad en las condiciones de vida y trabajo de las mujeres. La ponencia marco *-Mujeres, crisis, trabajo y economía-* estuvo a cargo de Lina Gálvez (catedrática de Historia e Instituciones Económicas en la Universidad Pablo Olavide de Sevilla). La intervención *Mujeres y ámbitos de toma de decisión. La ley de igualdad y la democracia paritaria: avances y dificultades* fue realizada por Begoña San José (Forum de Política Feminista). Las mesas redondas

sobre *El papel de las secretarías de la Mujer y la transversalidad de género en CCOO* y *Experiencias de trabajo conjunto* contaron con la intervención de diferentes responsables confederales y de ámbito territorial y de federaciones estatales. Ana Herranz (secretaria confederal de Mujer e Igualdad de CCOO) expuso en la conferencia final el Plan de Acción del X Congreso y el Plan de Trabajo SCMI, reafirmando su compromiso y determinación para que las estrategias propuestas se conviertan en realidad. ■



Susana Brunel (sbrunel@ccoo.es) es socióloga y forma parte del equipo de la Secretaría Confederal de Mujer e Igualdad de CCOO.

Estrategias sociales y sindicales para el empoderamiento de las mujeres, compilación y coordinación: Ana Herranz Sáinz-Ezquerria y Susana Brunel. Madrid, 2013; Edita: Secretaria Confederal de Mujer e Igualdad de CCOO, con la subvención del Instituto de la Mujer en el marco del Programa *Elaboración de materiales para la igualdad de oportunidad entre mujeres y hombres*. RG Exp.18/2012. Disponible en: http://www.ccoo.es/comunes/recursos/1/pub100523_2013_Jornadas_Mujeres_Sindicalistas_Empoderamiento_estrategias_sindicales_y_sociolaborales_de_CCOO.pdf

CIS: encuesta sobre violencia

Susana Brunel Aranda

EL 92% DE LA CIUDADANÍA española considera inaceptable la violencia de género en la pareja, pero también hay otros datos que resultan alarmantes: el 38% de exculpa a quienes maltratan porque considera que padecen una enfermedad mental, y el 35% cree que si las mujeres sufren maltrato es porque lo consienten. Si bien el 36% se posiciona contra la violencia física y sexual, se muestra tolerante con el control de horarios, vestimenta, celos, desvalorización de la pareja ("violencia de control"): *"Estos estereotipos tienden a darse con más frecuencia*

entre los hombres, las personas de mayor edad, con menor nivel de estudios y económicamente no activas", afirma Gerardo Meil.

Estos datos alertan sobre una percepción limitada de la violencia machista entre la población, que no incluye la denominada "violencia de control" tan presente, entre la juventud, como ha corroborado otro estudio oficial recientemente realizado. Así mismo es preocupante que un 60% dice desconocer la ley integral contra la violencia y el escaso conocimiento del teléfono 016 (en torno al 40%). El estudio recoge distintas propuestas para seguir combatiendo la violencia sexista como es la coordinación entre Administraciones, la sensibilización, difundir los recursos existentes, etc. ■

016

TELÉFONO CONTRA EL MALTRATO

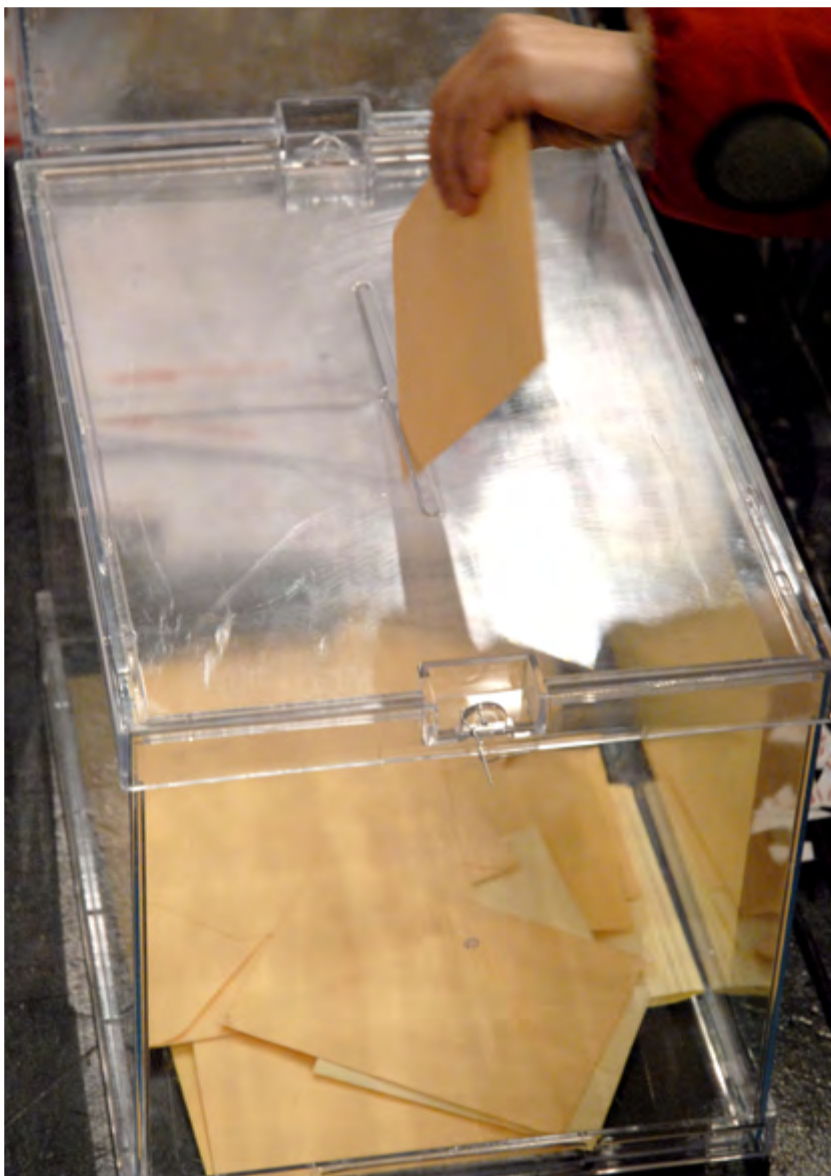
Análisis de la encuesta sobre la percepción social de la violencia de género, 2014), dirigido por Gerardo Meil (catedrático de Sociología de la Universidad Autónoma de Madrid) para la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género. Disponible en: http://www.msssi.gob.es/ssi/violenciaGenero/publicaciones/estudiosinvestigaciones/Estudios_Investigaciones/Percepcion_Social_VG.htm. La encuesta fue realizada en 2012 por el Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS).

Susana Brunel (sbrunel@ccoo.es) es socióloga y forma parte del equipo de la Secretaría Confederal de Mujer e Igualdad de CCOO.



Fotografía de Julián Rebollo.

Elecciones sindicales: viejas y nuevas reivindicaciones



RICARDO GARCÍA Y FELISA PIEDRA reflexionan sobre la importancia de tener en consideración tanto la paridad como las reivindicaciones de género en la conformación de las listas y candidaturas para los diferentes procesos de elecciones sindicales que están ya abiertos y en los que faltan por abrir.

La acción sindical requiere de hombres y mujeres preparados y con formación en políticas de género suficiente para no dejar de lado las reivindicaciones del 50% de la población.

Fotografía de Julián Rebollo.

Elecciones sindicales, paridad y reivindicaciones de género

Ricardo García Aranda

La representación sindical ha de caminar, en primer lugar, hacia la paridad y, en segundo lugar, cada vez más personas, mujeres y hombres, han de formarse en las reivindicaciones laborales feministas y ponerlas en práctica en su acción sindical cotidiana.

LUCHAR DESDE EL conocimiento -desde el contacto cotidiano con la reivindicación, con la necesidad de cambiar cosas generales, pero también y sobre todo, concretas- es imprescindible. Las grandes reivindicaciones globales necesitan del conocimiento del medio de quien se elige para representar los intereses de la plantilla de una empresa, de un sector profesional o de un territorio determinado. Por ello, siempre fue necesario que quienes forman parte de la representación sindical sean personas cercanas, conocedoras del detalle de las deficiencias laborales y sociales que ha de combatir en el ejercicio de su representación.

Las reivindicaciones de género han de tener, como todas, base en unos principios mil veces manifestados a lo largo de la Historia y en casi todos los rincones del

“La especialización en reivindicaciones laborales feministas es ahora mucho más crucial que nunca en el trabajo sindical”.

mundo. Pero la reivindicación ha de buscar el avance hacia los objetivos, de manera concreta, en este momento y en este punto socio-cultural: la lucha por los derechos de las mujeres requiere de un tiempo y un espacio.

La crisis económica añade, en el terreno laboral, más perjuicios a las mujeres de los que ya venían sufriendo en tiempos

de “bonanza”. La crisis está repercutiendo de forma negativa especialmente en las mujeres. La especialización en reivindicaciones laborales feministas es ahora mucho más crucial que nunca en el trabajo sindical; las mujeres deben ocupar puestos de mayor responsabilidad y

aplicar todos sus conocimientos para conseguir una sociedad y un sindicato más igualitarios.

Es verdad que en el espacio de representación sindical se han venido dando grandes avances en los últimos años, pero está aún muy lejos de una situación idónea. Es este año -en periodo de elecciones sindicales en sectores importantes y en grandes empresas- un buen momento para planificar estructuras paritarias e incluir reivindicaciones de género con validez para los próximos cuatro años.

La paridad entre géneros, a todos los niveles y dentro de Comisiones Obreras, ha



Algunas de las fotografías de este informe son parte de un folleto sobre elecciones sindicales *Nos faltas tñ!* Sé protagonista de tus reivindicaciones!, que puso en marcha la Secretaría Confederal de la Mujer en 2010.



de ser una realidad, pero, por desgracia aún no se ha alcanzado. Es cierto que en algunos sectores del mercado laboral la presencia de varones es todavía abrumadora, pero también existen sectores muy feminizados.

Según los datos del cómputo dinámico, en las estadísticas de CCOO, a fecha de 16 de junio de este año, el número de

“Se necesitan más y mejores criterios para la detección de discriminaciones indirectas”.

delegadas es de un 36,24% sobre el total, lo que supone una diferencia de más de un 27% sobre el porcentaje de varones. A estas alturas, esta diferencia es mucha.

No obstante, hay un dato que aporta optimismo, ya que, teniendo en cuenta la franja de edad, se ha dado una mayor incorporación de menores de 30 años al sindicalismo. De un total de 4.560 jóvenes, 2.071 son mujeres (5,28% sobre el total de delegadas) y 2.489 varones (3,61%). Si estos datos se convirtieran en tendencia se estaría más cerca de esa paridad imprescindible.

Por comunidades autónomas, CCOO de Extremadura cuenta con un discreto 26,53% de representación femenina, pero en Madrid las cifras ascienden a un 40,25%. La media entre comunidades arroja una cifra media del 36%. El problema, si se entiende como tal, que reflejan estos porcentajes está bastante generalizado en los distintos territorios a donde llega la organización. No hay concreciones coyunturales ni problemáticas específicas importantes en ninguno de ellos con respecto a este asunto, ni por estructuras económico-laborales ni por planteamientos socio-políticos, ni por cualquier otro motivo. Se requieren, por tanto, medidas globales y toma de posiciones al máximo nivel de la organización.

En el cuadro de sectores, agrupados por federaciones, el desequilibrio entre delegados y delegadas es mucho mayor que en los territorios. La complejidad de sectores, o bien masculinizados o bien feminizados, tal vez haga más difícil o complejo el sacar conclusiones sobre si son datos deficitarios o inflacionistas en el reparto por género.

Son interesantes algunas conclusiones extraídas del encuentro de delegadas, que tuvo lugar el 4 de junio, en la Facultad de Ciencias del Trabajo de la Universidad de Sevilla, organizadas por la Secretaría de la Mujer y Empleo de CCOO de esa ciudad, en especial aquellas que definieron las fortalezas y debilidades de una organización como CCOO en materia de igualdad. Allí se afirmó, por ejemplo, que se necesitan más y mejores criterios para la detección de discriminaciones indirectas. Teresa García, responsable de la secretaría de la Mujer de Sevilla, planteó la ineludible necesidad de que: “El poder de las mujeres sea reconocido de forma legítima y permanente”; es de suponer que se refería con ello tanto al ámbito externo al sindicato como al interno.

Porque, además, la paridad no es sólo una cuestión cuantitativa, sino cuali-

tativa. Las tremendas consecuencias que están produciendo las desigualdades de género deberían marcar de forma especial que las sindicalistas tuvieran que ocupar más espacios y de mayor responsabilidad en los debates internos y en los externos.

En clave del debate interno se debieran haber acabado las épocas en las que las mujeres vean limitadas (fruto de la segregación) en muchos casos, sus funciones y responsabilidades a las estructuras horizontales. Su participación en tareas de dirección y de diseño de las líneas maestras de la acción sindical es fundamental para incidir en su empoderamiento como el instrumento más adecuado para avanzar en las condiciones que permitan a las trabajadoras combatir las tremendas desigualdades que ahora sufren.

En la reivindicación directa y externa, las mujeres han de cubrir una posición





esencial de representación en la negociación con empresas y administraciones.

El resultado final de la firma de un convenio determinado puede parecer excelente si, por ejemplo, la subida salarial es objetivamente buena. Pero tal vez no baste con ello y en la mesa de negociación

y oportunidades, de la carrera profesional de las mujeres y los necesarios compromisos para hacer viable un correcto encaje entre la vida profesional y las relaciones personales en el ámbito familiar y social.

Este año, un nuevo proceso electoral se abre en distintos sectores y grandes empresas. Tal y como marcan las normas estatutarias de CCOO, habrá que garantizar la existencia de candidaturas paritarias. CCOO tendrá grandes problemas para

encontrar mujeres líderes si previamente no ha habido candidatas que hayan contado, primero con el apoyo de su organización y después con el de los compañeros y las compañeras que la convierten en delegada. Si no hay, luego no se podrán inventar.

Pero no basta con los esfuerzos en el momento de confeccionar candidaturas si

dicato, si, al mismo tiempo, no se trabaja en conseguir una igualdad real en los escenarios de la vida privada y de responsabilidades sociales. La dedicación sindical de mujeres y hombres ha de ser compatible con el resto de sus responsabilidades y es imprescindible la corresponsabilidad en los cuidados familiares y en la atención a menores y personas dependientes.

La lucha por la igualdad no puede ser sólo una posición intelectual, se requiere poner en práctica la ideología que lo sustenta, un compromiso real por esa equiparación de derechos y obligaciones desde lo cotidiano, en las labores domésticas, en la promoción profesional, en la dedicación al ocio. Sólo desde esa equiparación se podría garantizar la participación paritaria en la representación sindical, de otra manera supondría exigirles a las mujeres un nuevo sobreesfuerzo injusto y discriminatorio.

Siempre es un buen momento para avanzar en las estrategias de lucha y defensa de las trabajadoras contra los ataques empresariales y gubernamentales. Pero ahora es un momento especial por la intensidad de esos ataques. Las elecciones sindicales suponen un gran momento para muchas cuestiones, y CCOO debe volcarse en su modelo de confección de candidaturas y en sus mensajes externos e internos. O las sindicalistas se equiparan

“CCOO debe volcarse en su modelo de confección de candidaturas, en sus mensajes externos e internos, en su atrevimiento en defensa de decisiones de vanguardia”.

tendría que haber especialistas que puedan valorar y defender que la reducción de la brecha salarial entre hombres y mujeres ha de ser un objetivo prioritario. Como el adecuado enfoque, en igualdad de condiciones

antes no se han creado las condiciones necesarias para que las mujeres estén en condiciones de aceptar el reto. No es factible plantearse los objetivos de paridad en la representación sindical y en los órganos de dirección en el sin-

cuantitativamente a los varones en las listas y en el desarrollo de sus responsabilidades o es posible que se esté perdiendo una gran ocasión renovadora para combatir de manera eficaz la injusticia que suponen las discriminaciones existentes. ■

Ricardo García-Aranda Rojas (www.garandaromero.blogspot.com) es periodista.



En julio de 2013 tuvieron lugar en Toledo las Jornadas Mujeres Sindicalistas: *Empoderamiento, estrategias sindicales y sociolaborales de CCOO*, organizadas por la Secretaría Confederal de Mujer e Igualdad de CCOO, éstas son algunas de las propuestas y conclusiones.

Algunas propuestas y conclusiones



AÚN VALORANDO positivamente los avances, se constatan claros desequilibrios en el acceso y participación de las mujeres a los máximos órganos y niveles de dirección y representación de CCOO.

- Fortalecer y consolidar las secretarías de a Mujer, creándolas donde no existan, promover la adecuada valoración y reconocimiento del papel de las mujeres en CCOO, formar a mujeres en liderazgo de forma que se propi-

cie su acceso a puestos de decisión, ocupar espacios en todos los ámbitos, no sólo en las secretarías de la Mujer.

- Generar debate sindical que implique al conjunto de la organización que favorezca la elaboración y puesta en marcha de estrategias que permitan superar los techos de cristal y avanzar en el empoderamiento de las mujeres.
- En el desarrollo de la aplicación de la transversalidad de género a las políticas sindicales y planes de trabajo de las distintas secretarías, se han producido avances pero perviven obstáculos y dificultades, se precisan estrategias de actuación que pasa por garantizar la aplicación de las medidas estatutarias y avanzar en la formación y sensibilización en género al conjunto de la estructura.
- Renovación en los órganos de dirección que incorpore la paridad de manera efectiva acorde con lo establecido estatutariamente.
- Continuar trabajando en incrementar la afiliación y la representación de las mujeres. Marcar objetivos y estrategias para avanzar en la presencia de mujeres en las candidaturas de CCOO a las EESS, de cara a la campaña electoral del próximo año.
- Trabajar en la difusión e información de datos desagregados por sexo, configurando el mapa de género de los órganos de dirección de las organizaciones confederadas y de sus estructuras en los ámbitos inferiores.
- Organizar los tiempos en el sindicato de modo que se favorezca la conciliación personal y familiar de las personas.
- Asegurar formación y sensibilización en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, tanto para quienes se incorporan a la representación sindical como para aquellos que ya llevan tiempo y aún no están dotados de esa perspectiva.
- La transversalidad de género en el seno de CCOO no debe considerarse algo meramente formal sino parte sustancial en nuestro proyecto sindical, reflejo del modelo social que queremos construir, democrático e igualitario. ■

NOTA: El documento completo, que recoge información sobre dichas jornadas, está disponible en: http://www.ccoo.es/comunes/recursos/1/pub100523_2013_Jornadas_Mujeres_Sindicalistas_Empoderamiento_estrategias_sindicales_y_sociolaborales_de_CCOO.pdf

Las mujeres toman parte

Felisa Piedra Gao



Ana Herranz Sáinz-Ezquerria y Felisa Piedra en un momento de la jornada, fotografía de Iker Armenteros.

LA SECRETARÍA DE la Mujer de CCOO de Euskadi, junto a las Secretarías de Acción Sindical, Empleo y Juventud, organizaron, el pasado 4 de junio en Bilbao, una jornada con las delegadas sindicales para crear sinergias, establecer vínculos más fuertes entre todas y a animar a que las mujeres participen en las candidaturas de CCOO en el próximo periodo de elecciones sindicales. En la apertura, participó la Ejecutiva Confederal, clausurando el día Unai Sordo, secretario general de CCOO de Euskadi. La jornada contó con el apoyo y la colaboración de EMA (grupo de afiliadas al sindicato) que, entre otras cosas, leyeron el poema *Nunca más ser la última*, de Rosalía Hernández (delegada de Lanbide del Servicio Vasco de Empleo).

Ana Herranz Sáinz-Ezquerria, secretaria confederal de Mujer e Igualdad de CCOO, analizó la situación de las mujeres en el ámbito laboral, puso de manifiesto la precariedad laboral que se padece en estos momentos y la necesidad de que el sindicato se convierta en un espacio más igualitario. Generó empatía entre quienes asistieron y animó a las mujeres a presentarse a delegadas sindicales

para seguir luchando contra las discriminaciones de género y avanzar hacia la igualdad real en todos los ámbitos.


La Secretaría de la Mujer de Euskadi valora positivamente el aumento de la afilia-

“Animó a las mujeres a presentarse a delegadas sindicales para seguir luchando contra las discriminaciones de género”.

ción femenina desde las elecciones sindicales de 2006, con un crecimiento de la tasa de afiliación de 4,94 puntos porcentuales, alcanzando un 37,73%. Así como la tasa de representación de las delegadas con una subida de 13,35 puntos, pasando del 24,67% al 38,02%. No obstante, a pesar de ser unos buenos resultados es necesario y prioritario seguir creciendo para alcanzar la paridad y estar presentes en todos los ámbitos de decisión. También se animó a las delegadas a tejer redes en las empresas, en las Administraciones Públicas, en los comités de empresa, en las Juntas de Personal y en el sindicato como una estrategia fundamental de empoderamiento para ejercer liderazgo.

Asimismo, se proyectó un vídeo con testimonios y vivencias de delegadas sindicales, como por ejemplo el de Ana, delegada en una fábrica de conservas de pescado: *“Llevo 24 años en el sector, está muy feminizado, casi la totalidad de la plantilla somos mujeres. Realizamos trabajos duros, levantamos muchos pesos, aunque poco a poco se va mecanizando. Hay muchos problemas debido a las posturas repetitivas y hay muchas enfermedades profesionales que ha costado mucho que se reconozcan como tal. Los salarios son muy bajos, porque antes se suponía que la mujer iba a trabajar a la fábrica para complementar el salario del marido y ni siquiera llegamos a ser mileuristas y estamos trabajando para conseguir que suban. En el comité de empresa estamos tres personas y todas somos mujeres.”*

En directo, en la jornada, Carmen, delegada de una fundición, explicaba a las asistentes: *“Mi vida laboral comenzó como auxiliar de enfermería, donde la mayoría de la plantilla éramos mujeres. Mi vida dio un cambio y empecé a trabajar en mi actual empresa, en una fundición, donde llevo trece años. Me encontré en un sector completamente masculinizado como es el de la industria y, más concretamente, en una fundición. En el departamento que trabajo estamos tanto hombres como mujeres (acabado o expediciones) pero, por otra parte, en secciones como rotura o cuchara solo trabajan hombres, siendo el salario superior al resto de secciones. En mi empresa somos un total de 60 personas en plantilla, de las cuales tan solo 7 somos mujeres. Este fue uno de los motivos prin-*

cipales por el que decidí presentarme en la candidatura de CCOO. Siempre he visto necesario la representación de las mujeres en los comités de empresa. Actualmente de las 5 personas que componemos el comité de empresa, soy la única mujer. Las mujeres también tenemos que participar de manera activa en nuestro sindicato, en CCOO. Actualmente soy miembro del Consejo Federal de CCOO de Industria de Euskadi. Es nuestra herramienta para poder incidir en la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.” 

Felisa Piedra (felip@euskadi.ccoo.es) es secretaria de Mujer, Asuntos Sociales e Internacional de CCOO de Euskadi.

Aplicaciones contra la violencia sexista

Miquel Lóriz Toro

UNA DE CADA DIEZ chicas dice haber sufrido algún tipo de maltrato por parte de chicos con los que salían: las han insultado, ridiculizado, difundido imágenes privadas, les han dicho qué tienen y qué no tienen que vestir... que poco tienen que ver con el amor o con una relación sana. No son "tonterías" de adolescentes, son parte de la violencia que sufren las mujeres, son prácticas que también la sociedad tiene que señalar y erradicar.

Aunque los móviles han introducido nuevas formas de acoso ("control"), también pueden jugar un papel crucial para afrontar la violencia y extender el rechazo social hacia estas actitudes. Y lo pueden hacer ayudando a las víctimas o posibles víctimas mediante redes de apoyo, proporcionando asistencia y facilitando la denuncia, llegado el caso.

Más de 600.000 mujeres sufren maltrato pero sólo un 24% denuncian. En este contexto, la inmediatez y la interactividad de las aplicaciones móviles son fundamentales, en un momento en que del desconcierto ante la situación se puede pasar al miedo: *"Olvidate de 'en el fondo me quiere, los chicos son así, no puede vivir sin mí, es normal que quiera controlarme, igual es mi culpa...'. Si te controla, no te quiere. Al primer gesto o mensaje ante uno de tus comentarios, sé prevenida. Infórmate y pregunta. No esperes, actúa"*.

En España se han desarrollado recientemente algunas aplicaciones para móviles contra la violencia machista. Las hay centradas en la información, en cuestionarios, en juegos para averiguar si existe riesgo de violencia, en orientación y prevención y también en la denuncia. *Relación sana* es la aplicación (app) desarrollada por la Consejería de Presidencia del Gobierno de Murcia y fue la primera en nuestro país. Incluye un cuestionario para averiguar si una relación es saludable o, por el contrario, es perjudicial, al tiempo que facilita información y recursos para quienes se encuentren ante una situación de violencia.

En Canarias se han desarrollado otras dos: *SMS Amor 3*, orientada a la prevención y la sensibilización, incorpora tests y juegos con los que comprobar si existe riesgo de violencia en una relación. Los tests también van dirigidos a chicos y hombres y le permite comprobar si su actitud en la relación es machista; y *Enrédate sin machismo*, una aplicación para jugar, divertirse y "chequear" una relación de pareja. Cuenta con una guía informativa.



Búscanos en Facebook Revista Trabajadora
o síguenos en Twitter RevTrabajadora
y en Youtube RevistaTrabajadora

LOS HÁBITOS de comunicación están cambiando a gran velocidad, fundamentalmente entre la gente joven. Internet ha supuesto un gran cambio, pero más aún la utilización de plataformas móviles, como teléfonos inteligentes (*smartphones*). Las aplicaciones contra la violencia machista se propagan y son un instrumento útil para toda la sociedad.

Libres, desarrollada por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, se dirige: *"Principalmente a mujeres que sufren o han sufrido violencia de género y a cualquier persona que detecte en su entorno una posible situación de maltrato."* Presenta un sencillo menú de seis puntos que permite tomar conciencia de la situación, informarse de los pasos a seguir, contactar con los teléfonos de ayuda y denuncia (016 o 112) y acceder a testimonios de otras mujeres que han sufrido violencia y han salido. Destaca frente a las otras aplicaciones reseñadas, la confidencialidad, ya que la aplicación permanece oculta en el menú del teléfono. El 72% por ciento de mujeres que han sufrido violencia alguna vez dejaron atrás ese periodo de sus vidas. Pero todas las herramientas son válidas para continuar caminando en esa dirección. Cuerpos, vidas y amores son de cada quien; el control, la intimidación, las amenazas o el miedo no pintan nada en una relación amorosa. ■

Miquel Lóriz (mloriz@comfia.ccoo.es) forma parte del grupo Redes Sociales de Comfia y CCOO.

Trabajamos
por el buen
trato personal y sanitario

**Centro clínico
el bosque**
Autorizada en 1988

**La Clínica el Bosque
está especializada en:**

- La interrupción voluntaria del embarazo de alto y bajo riesgo
- Aborto quirúrgico y farmacológico
- Consultas de ginecología
- Ligadura de trompas
- Consultas de urología
- Vasectomía - etc...
- Cirugía estética
- Cirugía genital o íntima

I.V.E. interrupción voluntaria del embarazo

91 766 33 96
Alonso Saavedra 29 - 28033 Madrid
www.clinica-el-bosque.com

**Centro clínico
el bosque**

en un mundo

Cuenta con nosotras

Ana Herranz Sáinz-Ezquerro



AL TERCER Congreso de la Confederación Sindical Internacional (CSI), celebrado del 18 al 23 de mayo en Berlín, asistieron más de 1500 sindicalistas procedentes de 161 países, con una presencia femenina que superaba el 40%. Tuve la suerte de formar parte de la delegación de CCOO, encabezada por el secretario general, Ignacio Fernández Toxo. La CSI, la mayor organización democrática del mundo, representa a 325 centrales sindicales nacionales y, por extensión, a trabajadores y trabajadoras de todo el planeta. Y en la agenda de este foro sindical mundial han tenido una importancia fundamental las necesidades y demandas de las mujeres, en su lucha contra las discriminaciones y por la igualdad de derechos y de oportunidades en redistribución de recursos y en reconocimiento social.

Reforzando la presencia y el poder sindical de las mujeres se refuerza también el poder de las trabajadoras. Así lo expuse en mi intervención en el tercer congreso de la CSI. Las políticas de austeridad y la destrucción del Estado de bienestar han supuesto un empeoramiento de las condiciones de vida y trabajo para las mujeres, aumentando las brechas de desigualdad, los riesgos de discriminación y la pobreza. La negociación

colectiva -y, en general, las actuaciones sindicales- son imprescindibles para lograr empleos sostenibles, ingresos seguros y protección social, para poner en valor y compartir las tareas de cuidado, para combatir la violencia machista... Más mujeres en los sindicatos es más igualdad.

En el plenario se oyeron reivindicaciones como la de romper con la brecha salarial de género, con estrategias que incluyan la valorización del trabajo femenino, tradicionalmente devaluado, combatiendo la segregación laboral. También se ha demandado priorizar las líneas de actuación que impliquen la extensión del trabajo decente, así como extender la formación, educación y capacitación de mujeres y niñas, como factor de empoderamiento y como motor de igualdad entre géneros. Igualmente se ha demandado tener en cuenta la desigual carga de tareas y responsabilidades de cuidado que gravan a las mujeres en todo el mundo, con una media de 6 horas dedicadas al trabajo no remunerado, 4 horas en el ámbito de los países de la OCDE. El convenio colectivo debe ser un instrumento para atajar estas desigualdades sociales. Las organizaciones

sindicales se comprometen a luchar sin tregua contra cualquier tipo de discriminación: por raza, sexo-género, orientación sexual, etc. El tercer congreso de la CSI también exhorta a la OIT para que apruebe un convenio internacional vinculante que afronte la violencia de género y el acoso sexual en el trabajo, para luchar en todos los escenarios laborales y sociales y lograr de una vez poner fin a las manifestaciones de violencia sexista.

Trabajando desde los sindicatos, aumentando la afiliación, la participación y la representación femenina, se trabaja por la justicia social y por la igualdad en lo local y en lo global. La CSI ha puesto en marcha la campaña *Cuenta con nosotras*⁽¹⁾, suscrita por CCOO, que compromete a las organizaciones en realizar esfuerzos y cambios para lograr más directivas. ■

(1) Más información sobre la campaña Cuenta con nosotras en la página web de la CSI: <http://www.ituc-csi.org/count-us-in?lang=es>.

Ana Herranz Sáinz-Ezquerro (mujeres@ccoo.es) es secretaria confederal de Mujer e Igualdad de CCOO.



Fotografía de Raquel Gómez.

NETWORK GENDER: Madrid, Roma

Pilar Morales Pacheco

EL PROYECTO EUROPEO

Network Gender, *Empoderamiento, acción positiva y transversalidad de género en las organizaciones sindicales*⁽¹⁾ continúa avanzando en la elaboración de materiales, informes y dos encuentros internacionales, que se han desarrollado en Madrid y Roma, respectivamente, durante los meses de mayo y junio. En el curso piloto de Roma participaron: Raquel Gómez (socióloga y del equipo de la SCMI de CCOO), Ana Sánchez (secretaría de la Federación Estatal de Servicios a la Ciudadanía y representando a UNI Europa) y Pilar Morales representando a la SCMI de CCOO.

En ambos cursos, las líderes sindicales reunidas debatieron sobre la marcha del proyecto y la situación de las trabajadoras en los países participantes, tratando de hacer un diagnóstico común que recogiera las dificultades y retos del sindicalismo ante la transversalidad y la igualdad de género, pero también se analizaron algunas buenas prácticas de las organizaciones y de los avances que se han conseguido para la instauración de la "igualdad real".

Por parte de España, se expuso como buena práctica el taller de empoderamiento y liderazgo que está realizando CCOO Madrid con apoyo confederal. Este taller trata de dotar de herramientas a las sindicalistas para que avancen en ocupar espacios, visibilizar las aportaciones feministas al sindicato y de prepararlas

para abordar en mejores condiciones las elecciones sindicales.

También se explicaron otras buenas prácticas como la edición de la revista *Trabajadora*, que cumple 30 años de edición, los protocolos de acoso sexual en las empresas o la negociación de planes de igualdad, entre otras.

Las sindicalistas de los tres países (Reino Unido, Italia y el Estado español), más las representantes de UNI, analizaron la situación de las trabajadoras frente a la crisis y como ésta ha tenido consecuencias devastadoras en todos los países, deshaciendo el mito de que los hombres estaban siendo los más perjudicados (circunstancia que fue cierta solo en los primeros momentos en que la destrucción de empleo afectó sobre todo a los sectores más masculinizados de Industria y Construcción). Una vez pasado este primer momento, los recortes han llegado a todos los sectores de actividad y también al empleo público, donde hay una mayor presencia femenina y en los sectores como educación, sanidad y todo lo relacionado con el cuidado de las personas.

El propósito de las líderes sindicales se centra en no consentir que la crisis económica destruya derechos conseguidos

e incluso la no aplicación de la legislación que había supuesto avances para las mujeres como sindicalistas, pero también como ciudadanas, ya que el recorte en los servicios sociales incide directamente en sus vidas.

Se constató que en todos los países persisten las desigualdades de género y la importancia que tiene la negociación colectiva para frenar los embates de la crisis económica en la que se escudan las multinacionales para acabar con los derechos del mundo del trabajo.

También quedó patente la necesidad de una acción internacional conjunta para defender los derechos laborales, pero también para avanzar en igualdad y paridad dentro de las organizaciones sindicales, donde las mujeres aún tienen un camino que recorrer en la consecución de la igualdad real, no exento de dificultades y con ritmos diferentes en cada organización, pero con planteamientos similares.

El proyecto pretende dar un impulso a las políticas de género en el ámbito laboral pero también en el interno de las organizaciones sindicales. Se trata de hacer viable el viejo principio de actuar en lo local para llegar a influir en lo global y las sindicalistas de los tres países, más las que representan UNI-Europa están dispuestas a ello. ■

(1) Promovido por CCOO y coordinado por la Secretaria Confederal de la Mujer e Igualdad, con la participación como socias transnacionales de las centrales sindicales: Communication Workers Union (CWU), de Reino Unido; Confederazione Generale di Lavoro (CGIL), de Italia y de la Uni Global Union (UNI) de la Sección Europa. Está cofinanciado por la Comisión Europea, Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión.

Pilar Morales (pmorales@usmr.ccoo.es) es secretaria de la Mujer de CCOO de Madrid.

Curriculum básico

Carmen Heredero de Pedro



COMO NO PODÍA SER de otra manera, el currículo básico de educación primaria aprobado por el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (MECD) mantiene las directrices de la ley que desarrolla, la LOMCE. Así se recoge en el voto particular que la Federación de Enseñanza de CCOO realizó ante el preceptivo dictamen del Consejo Escolar del Estado: *"El texto del RD recoge, prácticamente de forma literal, el texto de la Ley Orgánica 2/2006 de Educación modificada por la Ley Orgánica 8/2013 de Mejora de la Calidad Educativa y, en consecuencia, lo reduce a una mera evidencia formal de lo que ya estaba previsto por lo que, en todos sus términos y disposiciones generales, representa, en esencia, las mismas deficiencias fundamentales del texto orgánico que en su momento ya fueron cuestionadas y rechazadas por nuestra organización."*

A la asignatura Valores Sociales y Cívicos, nueva versión para la enseñanza primaria, de Educación para la Ciudadanía y los Derechos Humanos, accederán solo aquel alumnado que no opte por la asignatura de Religión, como estipula la LOMCE. Hay que recordar que, si bien el porcentaje de alumnado que no cursa religión aumenta cada año, en el caso de primaria, debido principalmente a la costumbre religioso-social de celebrar en esas edades la Primera Comuni3n, este porcen-

taje es muy peque1o: el curso 2011-12, 3ltimo dato de que se dispone, fue del 27,98%, seg3n datos del MECD.

No pretendo mitificar una asignatura a la que, bajo el ministerio del se1or Wert, se ha despojado de aquellos aspectos que no son del agrado de la rancia mentalidad del PP, como la sexualidad o la diversidad sexual o gen3rica, sustituy3ndolos por otros que impregnan la LOMCE, como: *"Razona la importancia de la iniciativa privada en vida econ3mica y social"*, por ejemplo. Ahora bien, el 70% del alumnado⁽¹⁾ llegar3 a la ense1anza secundaria sin haber tratado de contenidos tan importantes como *"Aprender y valorar la igualdad de derechos de hombres y mujeres, la corresponsabilidad de las tareas dom3sticas y el cuidado de la familia..."*⁽²⁾ y muchos otros que tratan de las relaciones personales y sociales, del aprendizaje de la vida en sociedad.

El Real Decreto mantiene la misma formulaci3n que el anterior en el objetivo de la Educaci3n Primaria de: *"Conocer, comprender y respetar las diferentes culturas y las diferencias entre las personas, la igualdad de derechos y oportunidades de hombres y mujeres y la no discriminaci3n de personas con discapacidad"*. Y, adem3s,

recoge los elementos transversales que: "Las administraciones educativas deben fomentar" entre otros, "el desarrollo de los valores que fomenten la igualdad efectiva entre hombres y mujeres y la prevenci3n de la violencia de g3nero, y de los valores inherentes al principio de igualdad de trato y no discriminaci3n por cualquier condici3n o circunstancia personal o social". Ahora bien, si dicho objetivo -perfectamente general- y dicha transversalidad no se concretan en contenidos, ni se dispone de tiempo en el horario escolar para su tratamiento, quedar3n como meras declaraciones de intenciones. La dificultad de tratar la transversalidad, en la pr3ctica, llev3, precisamente, en su momento, a la implantaci3n de la asignatura Educaci3n para la Ciudadan3a y los Derechos Humanos.

Si a todo ello se a1ade la ya conocida caracter3stica del modelo educativo que sacraliza la LOMCE, caracter3stica que impregna todo el contenido del curr3culo de Primaria, la del aprendizaje academicista y memor3stico, enfocado a la superaci3n de esas evaluaciones externas, que refuerza el lenguaje y las matem3ticas en detrimento de otras muchas materias, se tendr3 una idea del escaso inter3s que el curr3culo concede a la igualdad entre los sexos y, en general, a la formaci3n integral del alumnado. ■

(1) Es posible elegir ambas opciones, pero no hay garant3as reales de que el alumnado que curse religi3n confesional pueda seguir contenidos de car3cter 3tico y social.

(2) Contenido n3 15 de la asignatura que recoge el borrador de decreto de la Comunidad de Madrid.

Las afiliadas quieren participar

Carmen Heredero de Pedro

UNA DE LAS MEDIDAS contempladas por el II Plan de Igualdad de la Federación de Enseñanza de CCOO es la aplicación de una encuesta anónima a todas las afiliadas para conocer su valoración sobre la actividad sindical en relación con la igualdad entre géneros, su interés por su participación en el sindicato y los obstáculos que encuentran para esa participación.

Durante los pasados meses se ha llevado a cabo esta encuesta, que ha sido contestada por 5.444 afiliadas. El informe de valoración de las respuestas da cuenta de los avances que, en relación con la igualdad, el sindicato ha realizado; también de las insuficiencias que las afiliadas detectan y de las medidas que reclaman se lleven a cabo. Más de la mitad resaltan que tienen escaso conocimiento de lo que el sindicato hace en el terreno de la igualdad, lo que nos lleva a reflexionar sobre la necesidad de realizar más esfuerzos para la comunicación.

Solo el 0,84% cree que estas cuestiones no son un problema que deba tener en cuenta el sindicato: lejos quedan aquellos tiempos, cuando comenzaba el trabajo en las secretarías de la Mujer, teniendo que convencer a quienes no comprendían la existencia de la discriminación femenina.

Sin embargo, no se ha avanzado demasiado en el reparto de las responsabilidades familiares: el porcentaje más elevado de respuestas, ante la pregunta "¿Por qué no participas más?" es la opción: "Porque tengo responsabilidades familiares", un 41,39%. Las opciones "Porque nadie me lo ha propuesto" y "Porque no encuentro el lugar o el tema adecuado" -25,77 % de las respuestas- apuntan al sindicato como causante de la falta de participación, lo que obliga a la búsqueda de soluciones.

La gran mayoría de las afiliadas reclaman del sindicato que se preocupe de fomentar la participación femenina así como de tenerlas en cuenta en su acción sindical. Estos datos deben llevarnos a reforzar nuestro específico trabajo desde las secretarías de Mujer e Igualdad, así como a mejorar la preocupación y la acción de Comisiones Obreras.



Jornadas Educación y Género, celebradas en diciembre de 2013 en Madrid, y en donde ya se reflexionó sobre la participación sindical de las trabajadoras de la enseñanza y los obstáculos que la dificultan. Fotografía de Teresa Rodríguez.

Por último, ante la pregunta decisiva: "¿Querías participar más en la acción sindical?", casi un 40% querían poder participar más activamente. Datos que suponen un elemento muy positivo en relación con el fomento de la participación de las mujeres, rompen con cierta idea de que "las mujeres no quieren" y deben suponer una ampliación de la oferta de posibilidades de implicación con la actividad sindical.

Tras el informe de los resultados, unas 60 compañeras y compañeros profundizaron en el análisis de las respuestas en unas Jornadas de formación y debate organizadas por la Secretaría de Mujer, Igualdad y Política Social de la Federación de Enseñanza. Y después, la Comisión de Igualdad de la Federación, compuesta por una representación de todas las organizaciones territoriales junto con la representación de la Comisión Ejecutiva Estatal, analizó un informe definitivo y aprobó la adopción de las siguientes medidas: en primer lugar,

todas las publicaciones deben transmitir la imagen de un sindicato compuesto por mujeres y hombres y preocupado por el logro de la igualdad entre los géneros, atendiendo a la específica problemática que hoy tienen las mujeres, en sus análisis y propuestas. En segundo lugar, las y los permanentes sindicales deben realizar cursos de formación sobre cuestiones de género, especialmente, deben tener formación suficiente para la negociación de planes de igualdad en cada empresa o sector. Por último, se pondrán en marcha grupos de trabajo y debate -presenciales y no presenciales- sobre temas diversos, en función de las diferentes preocupaciones que las mujeres puedan tener en cada caso, que acerquen a las afiliadas -y a las trabajadoras susceptibles de afiliarse- a la acción sindical de Comisiones Obreras. ■

(1) Encuesta a las afiliadas. Informe de resultados y resumen (marzo de 2014), disponible en: http://www.fe.ccoo.es/comunes/recursos/25/doc188981_Encuesta_a_las_afiliadas_Informe_de_resultados_Resumen.pdf.

Carmen Heredero (cheredero@fe.ccoo.es) es secretaria de Mujer, Igualdad y Política Social de la Federación Estatal de Enseñanza de CCOO.

Sociedad

Mayores con diversidad funcional

María José Cabo Belmonte

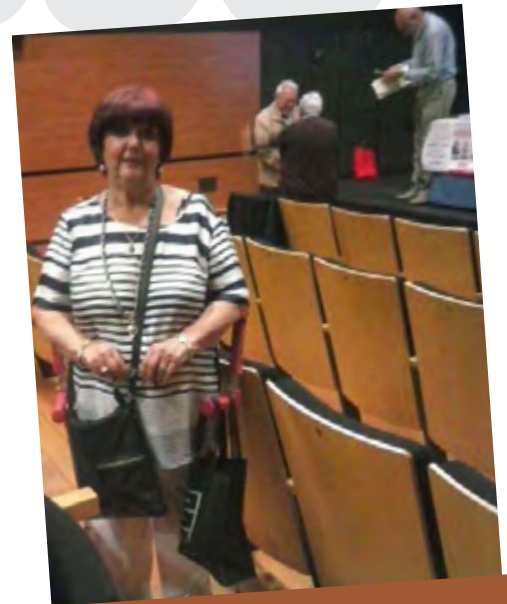
LA LEY DE DEPENDENCIA

repercute en las personas dependientes, muchas de ellas mujeres, mayores y con diversidad funcional. En 2006, las personas con diversidad funcional celebraron la

personas beneficiarias del sistema, según el grado de dependencia. En su apartado 2, el citado artículo 9, establece que la financiación pública de este nivel mínimo de protección correrá a cuenta de la Administración.

Si bien es cierto que en la comunidad en donde resido, Cantabria, las cantidades que perciben las personas con dependencia

Fotografía de Ignacio Ortiz.



“El ministro de Justicia, Alberto Ruiz Gallardón tendría que reconsiderar la situación en que viven las personas con diversidad funcional y reflexionar sobre qué hacer en el caso de las malformaciones fetales”.

puesta en marcha de la ley de dependencia; por fin, las administraciones se acuerdan de quienes vienen padeciendo diversidad funcional desde la niñez y entienden la dificultad de vivir sin ayudas..

Si a la diversidad funcional se le añade el género femenino todo resulta más complicado para optar a tener una vida laboral. De hecho, muchas personas jamás tuvieron posibilidades de incorporarse al mundo laboral desarrollando ninguna actividad, por tanto, no tendrán derecho a ninguna pensión contributiva.

Pertenezco a un colectivo de personas que sufre secuelas de poliomielitis y que desde la niñez tiene muchas dificultades para desarrollar una vida con independencia. La recomendación médica es no forzar el cuerpo y disfrutar del mayor descanso posible, los esfuerzos hacen mella en la salud.

La Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia dispone, en su artículo 9.1, que el Gobierno determinará el nivel mínimo de protección a la dependencia garantizado para cada una de las

se ingresan todos los meses puntualmente; en otras comunidades autónomas no tienen la misma suerte. Pero quienes viven en Cantabria han sufrido los recortes: un 15% de la asignación inicial, y en muchos casos la pérdida en su totalidad, así como el retraso de la implantación del último nivel.

Puede que al Gobierno no le parezca que perder 50 € mensuales sea demasiado, pero para una persona con diversidad funcional que ha de contratar a otra para que le cuide es mucho. Además, los gastos de masajes, fisioterapia y medicación son absolutamente necesarios en las personas con dependencia. En mi caso, la Seguridad Social cántabra aún ha de adjudicarme fecha para algunas sesiones de rehabilitación, llevo esperando desde enero de 2014 para una cita.

No puede entenderse como, de repente, las cifras de personas con diversidad funcional y con derecho a ayudas hayan bajado. Tan sólo se explica por las defunciones, por el

número de personas que quedan al margen de las ayudas y por la escasa información que se da a nivel general a las personas que potencialmente estarían dentro del sistema de protección.

En algunas ocasiones, he preguntado a personas que han coincidido conmigo en hospitales y a muchas de ellas, tras muchas intervenciones y estando en silla de ruedas, les dicen que no tienen derecho a ninguna ayuda. Esto no puede continuar así.

El ministro de Justicia, Alberto Ruiz Gallardón -antes de aprobar la penalización del aborto- tendría que reconsiderar la situación en que viven las personas con diversidad funcional y reflexionar sobre qué hacer en el caso de las malformaciones fetales. Quienes nazcan con problemas físicos o psíquicos tienen derecho a una vida digna y segura, con protección de los poderes públicos, cosa que, actualmente, sobre todo en esta legislatura, deja mucho que desear.

Las personas con diversidad funcional están descontentas con las políticas de dependencia de este Gobierno. Los recortes en sanidad, pensiones y dependencia les hace aún más vulnerables. ■



Manifestación estatal en Madrid, 2013, fotografía de Julián Rebollo.

77, ESE ES EL NÚMERO

de países en los que aún se considera ilegal ser lesbiana, gai, transexual o bisexual. Parece increíble pero no lo es. En muchos países, de todos los continentes, las personas LGTB no pueden vivir abiertamente su afectividad, su sexualidad o su género por la persecución legal a la que se ven sometidas. Si este dato resulta escalofriante, aún es más terrible el hecho de que en Arabia Saudí, Irán, Mauritania, Sudán, Yemen, Somalia y Nigeria se aplique la pena de muerte a las personas LGTB. En muchos países del planeta las personas transexuales y transgénero sufren persecución y son víctimas de agresiones y asesinatos que han de sumar al estigma y la discriminación cotidiana.

Se podría caer en la tentación de pensar que la violencia (legal o ilegal) hacia las personas LGTB sucede en países lejanos, de otros continentes. No es así. En la misma Unión Europea, Eslovaquia, Hungría o Croacia modifican su Constitución para impedir el matrimonio igualitario. En las fronteras de la Unión Europea, Rusia está desarrollando una legislación que supone una agresión directa a las libertades individuales y colectivas de las personas LGTB.

En este mapeo internacional se pueden añadir muchos otros países (India, Bulgaria, Kenia, Etiopía, Francia...) en los que las decisiones de sus Gobiernos y tribunales o las acciones de importantes sectores de su sociedad (casi siempre relacionados con discursos religiosos fundamentalistas

de diversa índole) están generando odio hacia las personas LGTB⁽¹⁾.

Resulta paradójico que mientras en muchos países del mundo están avanzando hacia la igualdad legal y, no sin obstáculos, hacia la igualdad social, en demasiados países, los derechos más elementales del colectivo LGTB retroceden. La igualdad legal es sólo una condición necesaria (que no suficiente) para conseguir la igualdad social, pero cuando en tantos países no está asegurado ese mínimo resulta muy difícil progresar.

Y las primeras víctimas de esta involución están siendo las y los activistas que intentan organizarse y trabajar para, precisamente, reivindicar los derechos básicos, empezando por el derecho a la vida y a ser respetados y respetadas. Este 28J será un día para recordar a tantas personas encarceladas o que padecen agresiones de todo tipo.

“Los Gobiernos tienen una responsabilidad que no pueden rehuir, no pueden ser cómplices del odio, los prejuicios, la ignorancia y los fundamentalismos religiosos“.

Por todo ello, no se puede limitar la acción al Estado español. Hay que mirar más allá y ser conscientes de que aún se está lejos de conseguir un mundo donde la diferencia sea respetada, el que el amor y la sexualidad no sea motivo de maltrato, agresión o asesinato. Los Gobiernos tienen una responsabilidad que no pueden rehuir. Por coherencia con la Declaración Universal de los Derechos Humanos que han firmado deben actuar para acabar esta situación. No hacerlo es, en última instancia, ser cómplices del odio, los prejuicios, la ignorancia y los fundamentalismos religiosos.

77

Ximo Cádiz Ródenas

Es urgente que España, la Unión Europea, y la misma ONU hagan bandera de la defensa de los Derechos Humanos de las personas LGTB en todo el planeta. Todos los países que aprueban leyes para perseguirles o permiten las graves agresiones y discriminaciones deben sentir, como mínimo, la presión diplomática de la comunidad internacional.

Por eso, este año gais, lesbianas, transexuales, bisexuales y, por supuesto, también heterosexuales estarán nuevamente, como el 28 de Junio de 1969, en Nueva York, en las calles, para pedir una cosa tan básica como es el derecho a vivir, a ser libres, a la igualdad legal y el respeto de la sociedad a la diversidad

sexual y la exigencia sirve para todo el planeta. Cada vez más las personas están convencidas de que no sólo otro mundo es posible, sino que solo es posible otro mundo si es el de la diversidad y el mestizaje, en definitiva, una sociedad del arco iris donde todos los derechos humanos avancen de manera definitiva. ■

(1) Más información en las siguientes webs: www.ilga.org, www.felgtb.org/temas/internacional y en www.allout.org

Ximo Cádiz (laboral@felgtb.org) es responsable de diversidad LGTB y ámbito laboral de la Federación Estatal de Lesbianas, Gais, Transexuales y Bisexuales (FELGTB).

Ensayo

Manual sobre aborto

Manual sobre el aborto, de Carmen Martínez Ten, Isabel Serrano y Concha Cifrián. Madrid, 2014: Los libros de la Catarata.

Isabel Serrano Fuster

EN ESTE PEQUEÑO libro se recoge todo, o casi todo, lo que cualquier persona, especialmente joven, querría saber sobre el aborto. Las tres autoras y ginecólogas escribimos desde la firme convicción de que no es justo ni democrático obligar a nadie a ser madre sin



Las autoras en la Feria del Libro de Madrid.

desearlo y de que el Estado debe dotarse de leyes justas que reconozcan los derechos fundamentales a la dignidad, a la autonomía personal, a la privacidad... que todas las mujeres (igual que los hombres) tienen.

En el prólogo, Almudena Grandes recuerda dos casos de mujeres muertas a consecuencia de leyes restrictivas sobre el aborto. La primera sucedió en Madrid en 1985 y la segunda en Irlanda en 2012. La escritora sabe que las leyes restrictivas no disminuyen los abortos sino que simplemente los condena a la clandestinidad, provocando que miles

de mujeres cada año mueran o sufran secuelas irreparables. También se lamenta del retroceso legislativo en ciernes y dice *"La batalla no está solamente en la calle. El conocimiento es poder, un arma tan importante como las consignas y las pancartas, porque ningún factor ha hecho tanto daño a las mujeres que afrontan un embarazo no deseado como la ignorancia, el oscurantismo y la manipulación ideológica"*.

El libro desgana aspectos históricos (el aborto a lo largo de la Historia, en la religión, la situación en el siglo XXI...), clínicos y sanitarios (cómo se realiza, el asesoramiento previo, los cuidados después de un aborto, los métodos anticonceptivos, el aborto por anomalía fetal...), sociales (datos y cifras sobre el aborto en España y en el mundo, la opinión de la sociedad, perfil de quienes abortan...), jurídicos (tipos de leyes, las leyes en el mundo y en España, la situación de las adolescentes...) y éticos (la moralidad del aborto, distintas posiciones, el "fundamentalismo anti-elección"...).

También se hace eco del nuevo anteproyecto de *Ley de protección de la vida del concebido y de los derechos de la mujer embarazada* insistiendo en la necesidad de seguir movilizándolo para evitar retroceder a épocas oscuras en las que las mujeres, las que podían, viajaban al extranjero o se sometían a abortos de altísimo riesgo, y mujeres y profesionales sanitarios eran enjuiciados o terminaban en la cárcel.

Es pues un manual que informa, refleja bien los diferentes modos de afrontar el debate sobre el aborto y alerta de lo que podría pasar si el Gobierno cumple sus promesas ultraconservadoras respecto al aborto. ■

Isabel Serrano (iserranof@sego.es) es portavoz de la plataforma Decidir Nos Hace Libres.

Guía para no



Cine

Temporal

Temporal, de Catxo. Equipo artístico: Adrián Lastra, Nuria Mencía, Melani Olivares, Luis Callejo, Maggie Civantos, Violeta Pérez, Alfonso Torregrasa y Leiva.

Catxo

TEMPORAL es una película que trata de las consecuencias que ha tenido la crisis en España durante los últimos años; una película que habla sobre el terror laboral y la precariedad moral, una llamada de atención en clave de humor negro con muy mala leche, una comedia amarga en la que no sabrás si reír o llorar. Esa frontera entre la risa y el llanto es precisamente lo que más me interesaba a la hora de hacerme cargo de este proyecto, una película hecha por y para la gente, porque todas las personas conocemos de primera mano a alguien que está jodido, por no decir que toda la sociedad está jodida.

Temporal es una película de historias cruzadas, historias de trabajadores en situaciones precarias, la mayoría de los personajes son mujeres, lo cual por un lado me encanta porque no suelen abundar las películas españolas en las que hay más protagonistas mujeres que hombres y, por otro lado, también podemos entender que es una faena porque no es precisamente la precariedad laboral un aspecto en el que nadie quiera ser protagonista en la vida real.

Contamos la historia de una tele-operadora que está ya demasiado cansada para aguantar ese ritmo infernal que le exigen y que sus compañeros (más jóvenes) están dispuestos a aceptar sin rechistar; la historia de una chica que trabaja haciendo encuestas de patatas fritas cuando en realidad es una gran artista virtuosa con el violoncello pero cada día tiene más claro que no conseguirá trabajar de lo suyo; contamos la historia de la jefa de todos que en el fondo no es más que una empleada que ha de obedecer las órdenes si quiere mantener su trabajo; contamos también la historia de unas chicas jóvenes, aprendices de tele-operadoras que están dispuestas a pisar a quien haga falta para conseguir un trabajo basura, es lo que han aprendido y es lo que tienen que hacer.

Contamos muchas, muchas más historias, todas envueltas en una atmósfera de humor absurdo, una película que te hará pensar. ■

José Luis López González, más conocido como Catxo, además de dirigir esta película (<http://temporalpelicula.com/>), ha trabajado en televisión como realizador y productor ejecutivo, y más tarde como director en anuncios de publicidad y auto-promos televisivas (ha ganado infinidad de premios en festivales nacionales e internacionales por su trabajo en este campo).

Fotografía

Desnudos

Desnudos. Nudes. EXIT n. 53 (2014). Rosa Olivares, editora.


Enrique Arce Castilla

TANTAS COSAS damos por sabidas. Creemos superados muchos tabúes, pero cuando nos sacan de lo previsible y nos llevan más allá de los estereotipos, se nos cae el velo y desnudan nuestras carencias; nuestras certezas.

Nuestro cuerpo -igual pero diferente al de todos los demás-, puede revestirse de otros significados y lecturas menos inocentes. Podemos mirar el cuerpo desnudo a través de las diferentes expresiones artísticas para descubrir, desvelar, “desnudar”, cosas de los otros, de nosotros mismos, de la sociedad y cultura en la que vivimos.

Desde hace más de tres décadas –desde la fundamental *Lápiz* (1982)– la crítica, editora, comisaría y escritora Rosa Olivares ha venido desarrollando una importante labor de difusión y análisis del arte contemporáneo y las prácticas artísticas emergentes, con especial atención a la fotografía y las relaciones con la cultura audiovisual. En el número 53 de la revista *Exit, Imagen y Cultura*, selecciona veintitrés fotografías, entre ellos –aún hay que señalarlo– un buen número de fotografías, que van más allá de los estereotipos, enfrentando y trasgrediendo las clásicas representaciones del desnudo en el arte, y abriéndolo a nuevas connotaciones y temas.

Así, Cristina Lucas confronta desnudos reales con desnudos de pinturas clásicas en las propias galerías de los museos, y Elina Brotheurs nos obliga a repensar las relaciones entre la modelo desnuda, el artista y el *voyeur*; al fin y al cabo, la historia del desnudo en el arte hasta hace sólo unas décadas había sido el resultado de la actividad de un hombre vestido pintando o esculpiendo (o fotografiando) a una joven desnuda. Paz Errázuriz fotografía cuerpos desnudos envejecidos, sin excusas ni disfraces, sin tapujos. Si en los sesenta Elliott Erwitt ya documentó la cultura del nudismo, ahora Spencer Tunick hace lo mismo con el nudismo urbano. Jorge Fuembuena retrata el movimiento *rewilding* (una radical vuelta a la vida en la naturaleza) y Naomi Harris a los *swingers* (parejas de mediana edad que se reúnen en fiestas para practicar sexo). Si bien Mona Kuhn actualiza el desnudo clásico, acentuando la sensación de intimidad y la relación con el paisaje; Cheryl Sourkes se sirve de la estética de las *webcams* y otros dispositivos electrónicos de captación de imágenes, para jugar con la ambigüedad que se desprende de su contemplación, entre el exhibicionismo y lo privado.

En fin, el cuerpo desnudo. Nada más y nada menos que el cuerpo desnudo... 

Enrique Arce (earce@ccoo.es) es documentalista y trabaja en el Centro de Documentación de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras.



Series *Cuerpos* (2004), de Paz Errázuriz.



Trabajadoras de la Tabacalera de Tarragona, año 1948.

Documental

Dones de Tabacalera

Dones de Tabacalera, uns temps i uns espais de memòria, dirigido por María Jesús Pinto.

Disponible en la web: <http://www.donestabacalera.com/>
Duración: 45 minutos.


María Jesús Pinto

ESTE DOCUMENTAL tiene su primera versión, hace ya varios años, en las mentes y en la ilusión de compañeras sindicalistas de CCOO de la Tabacalera de Tarragona que querían explicar la historia de las mujeres de la fábrica antes de que ésta cerrara. No fue posible, pero la fuerza de esa idea, un apoyo económico¹, y el compromiso de un grupo de trabajo para tirar adelante con el proyecto hizo que finalmente se pudiera realizar. A ese equipo le movió la voluntad de recuperación de las palabras y la creación de espacios que pusieran de manifiesto el papel de las obreras como creadoras, productoras y generadoras de pensamiento, saber y luchas.

Las voces de las mujeres, los testimonios desde diferentes generaciones e ideas, hablan de sus experiencias y deseos, de sus temores, de la dificultad de sobrellevar a la vez la vida familiar y laboral, del ambiente fabril, de su participación sindical, social y política, de los cambios en las costumbres, en las formas de vida, de las leyes etc. Además de los testimonios, se han introducido imágenes y documentos históricos (la República, la sublevación fascista, la guerra civil, la represión franquista, el franquismo, la transición política, hasta su cierre en el 2005) para complementar y contextualizar mejor las diferentes épocas, algunas de ellas aportadas por las propias entrevistadas.

El documental reflexiona sobre cómo el trabajo en la fábrica de tabaco representó para las mujeres un tiempo y un espacio de sociabilidad especialmente femenina, que sobrepasó los muros de la fábrica y se extendieron a un conjunto de redes sociales y de parentesco en la ciudad. La organización del trabajo es un elemento fundamental de la constitución de la identidad como grupo.

La historia de Tarragona no se puede entender sin la historia de las mujeres de la Tabacalera y su lucha por tratar de terminar con todo tipo de discriminaciones; a pesar de que su trabajo en la fábrica estuviera infravalorado por las representaciones ideológicas sobre la división sexual del trabajo.

Las mujeres de Tabacalera participaron generosamente en el proyecto y pusieron en las manos y corazón del equipo técnico sus historias de vida, sacando recuerdos antiguos y profundos que en ocasiones ni tan siquiera habían compartido con las personas más cercanas o su familia. 

(1) Se contó con el apoyo económico para la investigación y documental de l'Institut Català de les Dones y de l'Àrea de Promoció de les dones de l'Ajuntament de Tarragona. Así mismo apoyó técnicamente la Secretaria de Cultura y el Archivo Histórico de CCOO de Catalunya.

María Jesús Pinto (mariajesuspinto@gmail.com) es directora del proyecto, exsindicalista y activista feminista.

Riesgos no identificados Salud

Carmen Mancheño Potenciano

La división sexual del trabajo genera una polarización del empleo femenino que compone un panorama de riesgos y enfermedades diferenciadas como consecuencia de desempeñar distintos trabajos y papeles sociales.

LAS LESIONES OSTEO-MUSCULARES son las lesiones que se dan con más frecuencia entre la población trabajadora, y se repiten dos aspectos específicos de género: son más prevalentes entre las mujeres y las zonas del cuerpo lesionadas son diferentes; ellas presentan más lesiones en cuello, columna dorsal y extremidades superiores y ellos en columna lumbar y rodillas. Fruto, sin duda

encontramos en: exigencias de esconder emociones, exigencias cognitivas, exigencias emocionales y posibilidades de desarrollo

La segregación horizontal y vertical explica estas diferencias. En los puestos de trabajo ocupados por las mujeres son más frecuentes las demandas de mantener una apariencia neutral independientemente del comportamiento de otros, de involucrarse en la situación emocional derivada de las



“Como no se identifican, tampoco se previenen, y acaban convirtiéndose en invisibles”.

de desarrollar tareas diferentes, que generan en las trabajadoras mayor exposición a movimientos repetitivos, posturas estáticas y agudeza visual para percibir detalles. A lo que se une la falta de reposo que genera la combinación del trabajo asalariado y el trabajo doméstico.

La exposición a contaminantes químicos también muestra diferencias, muchos de los trabajos que más intensamente utilizan sustancias químicas están altamente feminizados: tintes en el textil, n-hexano en el calzado, formaldehído en la sanidad, disolventes en la limpieza, etc. Además, estas sustancias afectan de forma diferente y específica a las mujeres: ciertos compuestos organoclorados están íntimamente ligados a cáncer de mama u ovarios, el cadmio está relacionado con la osteoporosis, etc.

La exposición a factores psicosociales en el trabajo son un problema de gran magnitud, que se comporta con una marcada desigualdad de género, situando a las trabajadoras en situación de mayor exposición a riesgos psicosociales que los varones, las diferencias más significativas, además de la doble presencia, las

relaciones interpersonales que implica el trabajo. Es más prevalente la falta de oportunidades de manejar conocimientos, tomar la iniciativa o aplicar las habilidades y conocimientos.

Además de riesgos diferentes, las trabajadoras tienen riesgos específicos que están íntimamente ligados al género: acoso sexual, doble presencia y otras situaciones de discriminación como menor salario con trabajos de igual valor, menor acceso a la formación y a la promoción y menor participación en la toma de decisiones.

Si esta realidad se limitase a una distribución diferente de riesgos no debería plantear ninguna dificultad para la prevención, pero sin embargo, el análisis del impacto de las condiciones laborales sobre la salud demuestra que no se trata de un simple reparto aleatorio entre géneros. En otras palabras, la propia construcción de la división sexual del trabajo incorpora

como uno de sus determinantes la banalización de los riesgos vinculados a los estereotipos femeninos, así en las evaluaciones de riesgo se invisibilizan los factores de riesgo que afectan de manera mayoritaria a las mujeres, los riesgos ligados a factores psicosociales, organizacionales y ergonómicos son omitidos o en el mejor de los casos valorados como “tolerables”, no generando por tanto ninguna actuación preventiva.

Tal y como explican las investigadoras del Centro Cinbiose de Québec⁽¹⁾, que dirige Karen Messing, el problema consiste en la existencia de un prejuicio sumamente extendido que considera que el trabajo femenino es sumamente ligero y sin riesgos. Por ese motivo no se investigan los riesgos existentes en los sectores con mano de obra mayoritariamente femenina. Como no se identifican, tampoco se previenen, y acaban convirtiéndose en invisibles, de tal modo que cuando los daños a la salud aparecen no se considera que puedan tener su origen en el trabajo. Como son dolencias padecidas por mujeres, se considera que son producto de las hormonas, de la histeria femenina o de los excesos realizados en el trabajo doméstico. ■

(1) Más información en: <http://cinbiose.uqam.ca/>

SON MULTITUD. En las asambleas, en concentraciones y manifestaciones. Son multitud en los centros de trabajo, normalmente de segunda división y mal pagados. Ahora, también son multitud en las oficinas del INEM. Las mujeres son la mitad de la humanidad y, paradójicamente, son tan invisibles en los medios de comunicación y en la Historia como visibles a pie de calle. Se encuentran en las puertas de los coles, en los mercados, a primerísima hora en el metro o el bus..., triplicando labores en las jornadas de trabajo.

En CCOO siempre han estado en la batalla, en la lucha. En la clandestinidad era duro estar encarcelado; pero poco se reparaba en las mujeres que, en la calle, aunque no libres, tenían que mantener el ánimo de los presos, y dar de comer a las familias, y pelear con los carceleros...

Con la legalización, el sindicato era reflejo de la sociedad y el machismo estaba bien asentado en el inconsciente colectivo. Siglos de patriarcado no pueden desatascarse en pocos años. La apertura del mercado laboral para las mujeres supuso que éstas comenzaran a afiliarse y

prensa sindical y no sindical. Lo habitual, que no lo normal, ha venido siendo que sean invisibles. Codo a codo con Pilar Morales, la secretaria de Mujer de CCOO de Madrid, se fueron introduciendo temas, cuidando el lenguaje y haciendo visibles a las mujeres sin que a nadie le llamara la atención.

Si las manifestaciones están plagadas de

“A pesar de la autocrítica que se debe hacer en el sindicato, CCOO sí ha querido ser un sindicato donde todos los géneros por igual tuviesen cabida”.

a ser parte fundamental de la base de CCOO. Pero seguían desaparecidas de los órganos de dirección y, aún peor, invisibles en la comunicación.

mujeres, ¿por qué las fotos seleccionadas por el fotógrafo Fran Lorente no iban a reflejarlo? Hay artistas, escritoras, cineastas..., y hay que entrevistarlas. Pero además hay mecánicas, electricistas, celadoras, cocineras, médicas... con los mismos problemas que los hombres más el IVA de ser mujer, de tener que conciliar, de sufrir la brecha salarial, etc... El cine, las novelas, la cultura en general, también puede verse con “gafas violetas” independientemente de los temas que aborden.

Es obligación de CCOO, como sindicato de clase que es, el dar voz e imagen a las

personas más desfavorecidas y, en el caso que nos ocupa, son las trabajadoras. El resultado en *Madrid Sindical*, a veces, ha sido tan sorprendente como que el 90 por ciento del protagonismo estuviera en manos de mujeres y..., a nadie le llamaba la atención. No llamaba la atención porque, simplemente, es reflejo de la realidad. Esa realidad, que teñida de patriarcado, está habitualmente desenfocada.

El sindicato siempre ha denunciado la violencia de género, siempre ha defendido los derechos de las mujeres, siempre ha conmemorado las fechas clave como el 8 de Marzo ó el 25 de Noviembre, pero poco a poco ha ido más allá. En el día a día, CCOO se va empapando de feminismo porque en su ADN está la resolución de conflictos, el presionar y negociar.

Es difícil acabar con estereotipos y *tics*, pero voluntad hay. Y si alguien debe abanderar esta pelea son las secretarías de Comunicación. A por ello. ■

En el día a día, CCOO se va empapando de feminismo

Alfonso Roldán Panadero

A pesar de la autocrítica que se debe hacer en el sindicato, sí ha habido sensibilidad feminista, CCOO sí ha querido ser un sindicato donde todos los géneros por igual tuviesen cabida. Ha existido complicidad por parte de muchos varones, que trabajan como “agentes dobles”. Una complicidad silenciosa, sin ruido ni estridencias, paralela a la insistencia imprescindible de las secretarías de la Mujer.

Hace unos años que comencé la andadura en *Madrid Sindical*, el periódico editado por CCOO de Madrid. Ciertamente, y sin mala fe por parte de nadie, en las páginas del periódico las trabajadoras eran invisibles. Algo nada llamativo en la

Fotografía de Fran Lorente.

Alfonso Roldán (aroldan@usmr.ccoo.es) es director de *Madrid Sindical*, periódico editado por CCOO Madrid. (Todos los números disponibles en: <http://www.madrid.ccoo.es/webmadrid/Informacion/Publicaciones>).

LAS PERCHAS,
PARA LOS VESTIDOS.



LISTOCOMICS.COM

LOS ABORTOS,
LEGALES Y ASISTIDOS.

Trabajadora51



SECRETARÍA CONFEDERAL DE MUJER E IGUALDAD

www.ccoo.es/mujeres trabajadora@ccoo.es