

Trabajadora64

SECRETARÍA CONFEDERAL DE MUJERES E IGUALDAD  V ÉPOCA. JULIO 2018



No a la enmienda 6777, de Pilar Expósito

Entrevista a Amaya Larrañeta y Ana Requena,
de Las Periodistas Paramos

Brecha de género en seguridad y salud en el trabajo

Superheroínas contra la precariedad



EDITORIAL

4/ Nuevo Gobierno: AENC, violencia machista y Ministerio de Igualdad

POR AQUÍ

7/ Comunicar en igualdad, de Rosario Martínez
Experiencias sindicales y políticas LGTBI, de Cristina Ochando

EMPLEO

8/ No a la enmienda 6777, de Pilar Expósito

ENTREVISTA

10/ Entrevista a Amaya Larrañeta y Ana Requena, de Las Periodistas Paramos

GENERACIÓN XXI

13/ Es el momento de la juventud, de Nerea Contreras

PUBLICACIONES Y LIBROS

14/ *Investigaciones Feministas*, de Carmen Briz
La lucha de las mujeres obreras en los barrios de Gijón, de Ana María Rodríguez
La lactancia materna, de Pilar Morales

INFORMES

15/ Brecha de género en seguridad y salud en el trabajo (2012-2017), de Oscar Bayona
Superheroínas contra la precariedad, de María Estebanz

CIBERFEMINISTAS

21/ ¡Por un espacio propio para la biblioteca de mujeres!, de Anna María Mellado

POR EL MUNDO

22/ Entrevista a la sindicalista argentina Estela Díaz: *"La revolución de las nietas y las hijas"*, de Carmen Briz
Helsinki: Capacitación para el liderazgo de mujeres sindicalistas, de Cloti Iborra y Amaia Otaegui

SOCIEDAD

25/ El trato machista de los medios hacia las políticas, de Carmen López

GUÍA PARA NO PERDERSE

27/ Cine/ *Custodia compartida*, de Carmen Briz
YouTubers/ Devermut, de Santiago Cubero
Ensayo/ *Leonas y zorras*, de Carmen Briz
Ensayo/ Medio ambiente y salud, de Eva Antón

DIVERSIDAD SEXUAL Y DE GÉNERO

29/ Transexualidad: de la euforia al desconsuelo, de María José Marín y Francisco González

SALUD

31/ Deseo, placer y prácticas seguras, de Noemi Parra

UN SINDICATO DE HOMBRES Y MUJERES

32/ Mercedes González, feminista y sindicalista, de Pilar García

EDITA

Secretaría Confederal de Mujeres 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@cco.es

Dep. legal: M-41.009-1988

RESPONSABLE | Elena Blasco Martín

REALIZACIÓN | Carmen Briz Hernández

DISTRIBUCIÓN | Raquel Prieto García

Consejo de Dirección y Redacción: Elena Blasco, Carmen Briz, Susana Brunel, Alba García, Ramón Górriz, Paula Guisande, Silvia Espinosa, Pilar Expósito, Pedro José Linares, Carmen López, Anna María Mellado, Empar Pablo, Oscar Sánchez y Mariano Sanz.

Colaboran en este número: Patricia Libertad, Rosario Martínez, Cristina Ochando, Nerea Contreras, Ana María Rodríguez, Pilar Morales, Oscar Bayona, María Estebanz, Cloti Iborra, Amaia Otaegui, Santiago Cubero, Eva Antón, María José Marín, Francisco González, Noemi Parra, Pilar García.

Fotografías e ilustraciones de: Sol López, Yolanda Cañada, Ester Calderón, Julián Rebollo, Txefe Betancort, Cúrcuma Estudio,

Diseño y maquetación: Carmen de Hijes.



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).

 www.ccoo.es/mujeres

 RevTrabajadora

 <http://issuu.com/cscoco/docs>

 www.facebook.com/RevistaTrabajadora

Summer War

Patricia Libertad

NORMALMENTE me levanto sobre las 6 de la mañana, dejo la comida apañada para los míos y me voy a limpiar la casa de turno. Suelo llegar al cole sobre las 13:00. Me encanta darles de comer, pero tanta criatura junta te termina volviendo tarumba. Aunque así se me va haciendo la cabeza para el chiringo donde trabajo en verano. Porque claro, las personas se van de vacaciones y ya no necesitan que les limpien la casa y los colegios cierran y nos vamos al paro, así que hay que buscarse la vida. Todo el rato de pie y la gente no para de pedir: ¡Perdona, perdona, yo iba primero! ¡Perdona, te pedí 5 cañas hace diez minutos!, En fin, por lo menos al final del día te vas con el dinerito en el bolso.

Me pagan el abono transporte y menos mal porque la redacción está en la otra punta. El primer día te dan una charla, te dicen en qué sección vas a estar, quién va a ser tu responsable y que esperan que aprendamos mucho. Y, ¡hala! a cubrir ruedas de prensa, a escribir, a hacer encuestas en la calle bajo del sol del verano... ¡vaya, lo que es ser periodista becario!

Me paso en la piscina más horas que el sol, siempre con el ojo puesto en el agua, porque claro, he hecho todos los cursos habidos y por haber, pero si se te ahoga un crío no puedes pararte a pensar, actúas y punto. Esto no está pagado. Pero, bueno, no todo es el dinero, recibo mucho salario emocional, me tratan como si fuera de la "urba" de toda la vida

¡Rebajas de verano! antes me encantaban, pero desde que trabajo en una tienda de ropa...puff. He llegado a trabajar 9 días seguidos, 10 horas al día. Es para que se te congele la sonrisa, ¿no?

Esto es una guerra contra la precariedad y la vamos a ganar. **Si tú no descansas, CCOO tampoco** 🇪🇸

Si tú no descansas en verano, CCOO tampoco

Únete a CCOO en #SummerWar

CCOO

Síguenos en:

www.precaritywar.es

Patricia Libertad (@patricialibert8) es periodista del departamento de Comunicación de la Federación Estatal de Servicios de Comisiones Obreras (@serviciosccoo).

Nuevo Gobierno: AENC, violencia machista y Ministerio de Igualdad

MOHANDAS K. Gandhi decía: “El mundo que hemos creado es un proceso de nuestro pensamiento. No puede ser cambiado sin cambiar nuestro pensamiento”, pues bien, creo que no es cuestión de cambiar el nuestro (el de las mujeres, nosotras lo tenemos claro), solo basta con contar con la oportunidad de modificar las costumbres soterradas en el inconsciente colectivo de esta sociedad.

Ahora el cambio político que vivimos, parece que podemos hablar de abrir un nuevo horizonte de cambio, de desarrollo y de avance en materia de igualdad y justicia social.

La llegada del nuevo Gobierno socialista -tras la moción de censura que descabalgó al del Partido Popular- es una posibilidad de vislumbrar nuevas oportunidades, de adaptar el tempo de la vida diaria a las necesidades y reivindicaciones que nosotras exigimos para crear una sociedad más justa, igualitaria, inclusiva y feminista.

El proceso de diálogo social con el anterior Gobierno tan solo podemos definirlo como una oportunidad fallida de adelantar a nuestra sociedad a los niveles que consideramos mínimamente exigibles de respeto e igualdad de trato, en todos los ámbitos socioeconómicos y laborales, del 50% de la población del país a la que representamos.

Muchos son los frentes en los que hemos trabajado (empleo, salarios, pensiones, conciliación, corresponsabilidad, etc.) y en todos hemos encontrado una respuesta vaga o nula a las peticiones que reiteradamente se han ido haciendo en cada foro, en cada mesa de trabajo o negociación, con una cerrazón exasperante que no hizo otra cosa que motivarnos más para continuar con nuestra reivindicación.

Nuestra bandera de lucha ha sido, y es, dignificar, equiparar, empoderar y visibilizar el aporte femenino a la vida social, laboral, cultural, económica y política. Nuestro propósito es superar las desigualdades estructurales que, a día de hoy, nos impiden desarrollarnos con plena autonomía, libertad y seguridad para llevar a cabo nuestro proyecto vital como mujeres.

“Nuestro propósito es superar las desigualdades estructurales que, a día de hoy, nos impiden desarrollarnos con plena autonomía, libertad y seguridad para llevar a cabo nuestro proyecto vital como mujeres”.



Autoretrato de la pintora sueca Tora Vega Holmstrom (1880-1967).



“El nuevo Gobierno debe afrontar de manera directa, sin dilación y con todos los medios a su alcance, una importante dinamización de los órganos judiciales en las que jueces, fiscales y magistrados adquieran la debida formación en materia de género”.

Por ello superar las barreras que se nos imponen por el mero hecho de ser mujeres es una obligación que queremos trasladar al nuevo Gobierno, haciéndoles sentir que la revolución social feminista que supuso el 8 de Marzo está instaurada en la sociedad para quedarse y que hay que trabajar para que esa ola siga adelante inexorable e imparabile y sirva para impulsar los cambios que se han de llevar a cabo.

Hemos emplazado al Gobierno socialista a que escuche nuestras propuestas, las valore y dialogue, algo que hasta ahora no había hecho el anterior Ejecutivo, que madure y reflexione sobre ellas pero que no dilate sus decisiones ya que, a pesar de que sean necesarios cambios normativos y recursos económicos, nuestro país demanda un cambio radical y ellos han de llevarlo a cabo.

Vamos por el buen camino, acabamos de firmar el IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC), basado en tres objetivos claves: el crecimiento del empleo, la mejora de la empleabilidad y la lucha contra la economía sumergida. Todos aspectos esenciales que caracterizan la situación sociolaboral de las mujeres.

La elevada tasa de paro femenino (59%, mayo 2018), la enorme pérdida de población activa femenina (63% durante el 1º trimestre), la segregación sectorial (9 de cada 10 ocupadas está en el sector servicios), el porcentaje de salarios feminizados más bajos (65,5%); precariedad, temporalidad (30%), parcialidad (73%) y bajos salarios, que atentan directamente contra el desarrollo profesional y personal de las mujeres.

Una precariedad y desigualdad que trasciende mas allá de la vida laboralmente activa de las mujeres, y las brechas de la desigualdad se extienden en los derechos adquiridos y en la percepción de las prestaciones contributivas y asistenciales, tanto en duración, como en forma y cuantía.

Por tanto, actuar de manera directa en el crecimiento del empleo -y que éste sea en base a la mejora de las condiciones laborales de personas trabajadoras- tendrá una repercusión directa en esta mitad de la población que representamos, al actuar en la subida del salario mínimo de convenio o la revisión salarial conforme a la recuperación de poder adquisitivo de las personas trabajadoras.

Entre las medidas que se recogen en el acuerdo, es importante destacar la transversalidad de lucha con perspectiva de género, centrado en tres esferas, que podríamos considerar como la clave de la desigualdad indirecta de difícil, detección, control y corrección: en primer lugar, el desarrollo de los sistemas e infraestructuras públicas de cuidado y dependencia; en segundo lugar, la equiparación de permisos de maternidad y paternidad, según criterios de equidad, intransferibles y pagados

en su totalidad. Y, en tercer lugar, la revisión de pluses y complementos salariales, que ocupan y generan una buena parte de la brecha salarial de género (44%).

Al actuar sobre estas tres esferas conseguimos acabar con el rol establecido de la responsabilidad casi exclusiva de las mujeres sobre las tareas de cuidados, normalizar la equiparación de permisos y extender la corresponsabilidad a hombres y mujeres y, por supuesto, acabar con un elemento clave de la brecha salarial. Este nuevo Gobierno debe entender que las capacidades y cualidades profesionales no tienen nada que ver con el género.

La violencia machista

Y NO PODEMOS olvidar la violencia machista, instaurada en nuestro día a día y que, pese a nuestros esfuerzos, a la visualización y la valentía de miles de mujeres anónimas que denuncian a pesar del miedo, que ayudan, apoyan y socorren a quienes se ven inmersas en estas desagradables situaciones -y que nos corroe como civilización- sigue avanzando.

No hay semana en que no nos quedemos atenzadas por una nueva noticia sobre el asesinato o la agresión a mujeres que tan solo, por el mero hecho de haber conocido a un supremacista del género y haberse relacionado con él han muerto o han sido agredidas. Y es algo que debe cesar.

El Gobierno anterior incumplió su compromiso de dotar de la financiación necesaria y de los recursos y efectivos suficientes al Pacto de Estado en materia de Violencia de Género. Esta herencia puede situar al nuevo Ejecutivo como baluarte de la lucha contra la cultura heteropatriarcal, violenta y machista que tantas veces se aloja con comodidad en nuestra sociedad.

“Este 8 de Marzo, las asambleas, las movilizaciones e incluso la firma de este AENC son escenarios y estrategias que habíamos formulado juntas, por ello sé que sonríes y me das fuerza y apoyo allá donde estés. Gracias, Mercedes”.

Pero no es el único cambio que debe afrontar. Estas semanas nos hemos visto sorprendidas por el decreto de la Audiencia Provincial de Navarra que establecía la puesta en libertad de los miembros de “La Manada”. Para Comisiones Obreras, como sindicato feminista, no solo fue una afrenta, un desafío al sentido común de la democracia, sino que puso de relieve algo más profundo y preocupante para todas, que aquellos que nos tienen que proteger no solo no lo hacen, sino que no tienen la mínima empatía, conocimiento o sensibilidad por las víctimas.

El nuevo Gobierno debe afrontar de manera directa, sin dilación y con todos los medios a su alcance, una importante dinamización de los órganos judiciales en las que jueces, fiscales y magistrados adquieran la debida formación en materia de género para, al menos, tener un punto de vista más objetivo que el que han demostrado, en demasiadas ocasiones, a día de hoy.

Tras la indignación y el rechazo que nos produce este tipo de comportamientos del tercer poder hemos de mantener la calma y hacer sentir a los gobernantes que la coyuntura ha cambiado, que el cambio de la revolución feminista del 8 de Marzo está aquí y que el tiempo de conformarse ante agresiones, vejaciones, leyes, sentencias o dictámenes ofensivos ha terminado. No se lo permitíamos al Gobierno conservador y no se lo vamos a permitir a ninguno. Nuestro tiempo y nuestra voz están en la calle y es ahí donde van a seguir estando, dándonos el respaldo necesario para llevarlo a los despachos, a los juzgados o al Congreso, a donde haga falta.

Ministerio de Igualdad

ESTAMOS SEGURAS de que el pensamiento político ha cambiado y que se abre un nuevo espacio de trabajo, de diálogo y de negociación donde las posibilidades son infinitas. La configuración de un verdadero Ministerio de Igualdad, con una ministra responsable -respaldada con el poder político que otorga la Vicepresidencia del Gobierno- que, junto a la conformación del nuevo Gobierno con una mayoría de mujeres -que despertó en nosotras reminiscencias de nuestro Congreso Confederado- deja un horizonte de esperanza que afrontamos con decisión y abre un marco de diálogo con suficiente peso para saber que lo que ahora se determine deberá llevarse a cabo.

Mientras las palabras de Gandhi siguen resonando en mi cabeza, no puedo dejar de pensar en [Mercedes González](#), en cómo le hubiera gustado vivir este momento, como este nuevo escenario hubiera llenado sus ojos de ilusión y nos hubiera contagiado a todas con su determinación, alegría y entusiasmo, como siempre hacía.

Cuanto he aprendido de ti y cuanto me hubiera gustado compartir el trabajo que estamos realizando y el que realizaremos. Bien sabes que este 8 de Marzo, las asambleas, las movilizaciones e incluso la firma de este AENC son escenarios y estrategias que habíamos formulado juntas, por ello sé que sonríes y me das fuerza y apoyo allá donde estés. Gracias, Mercedes; no te defraudaré, no te defraudaremos 🍷



Comunicar en igualdad



Eva Antón, Rosario Martínez y Carmen Briz en un momento de la jornada. Fotografía de Sol López.

Rosario Martínez Pedrosa

SE CELEBRÓ, en el mes de abril, en Albacete, una jornada de información, reflexión y debate sobre *Lenguaje no sexista y comunicación en igualdad*, dirigida a las secretarías de Mujeres e Igualdad y responsables sindicales de territorios y federaciones. Con esta jornada, se hacía patente el compromiso de CCOO -intensificado en el 11º Congreso Confederal- de normalizar el uso no sexista e inclusivo del lenguaje como eje necesario para construir una nueva cultura de igualdad.

Entre los objetivos de la jornada, además de la reflexión y el análisis sobre determinados usos del lenguaje que resultan sexistas y sobre sus consecuencias discriminatorias en diferentes ámbitos, se apostó por el aprendizaje en técnicas de comunicación inclusiva, utilizando un lenguaje que no oculte, no subordine, no infravalore y no excluya.

En la primera parte del curso, impartido por Eva Antón, filóloga del equipo de la secretaria confederal, se revisaron críticamente determinados usos sexistas y excluyentes del lenguaje, los problemas de comunicación y de discriminación que acarrea y se contra-argumentaron -con criterios lingüísticos y desde la perspectiva de género- algunas de las resistencias más frecuentes al uso no sexista del lenguaje.

Se analizó el modo de adoptar usos no sexistas del lenguaje y se reflexionó sobre el papel del lenguaje como construcción ideológica, como transmisor de cultura y como instrumento de comunicación.

Además de trabajar con las distintas formas alternativas a un uso "masculinizante" del lenguaje, se estudiaron diversos ejemplos de interés para el ámbito sindical y el modo de introducir la perspectiva feminista en los procesos de comunicación (negociación colectiva, comunicados, informes, titulares, lemas, redes...).

Por su parte, Carmen Briz, periodista y responsable de la realización de la revista *Trabajadora*, facilitó a las personas asistentes las estrategias necesarias para comunicar con un lenguaje inclusivo e imágenes no sexistas a través de diferentes ejercicios y prácticas periodísticas. Se aplicó lo aprendido a lo largo de la jornada, a través de un taller práctico y muy participativo, donde se examinó la representación de las mujeres en los medios de comunicación, reseñando buenas prácticas y desestimando formas de hacer que continúan ahondando en el sexismo ■

Rosario Martínez es secretaria de la Mujer de Comisiones Obreras de Castilla La Mancha (@CCOOclm).

Experiencias sindicales y políticas LGTBI



Fotografía de Yolanda Cañada.

Cristina Ochando Pardo

SE CELEBRÓ a mediados del mes de mayo en València la I Escola Sindical LGTBI CCOO del País Valencià Ana Meluska Cano, bajo el lema *Experiencias sindicales y políticas LGTBI* y aprovechando la proximidad del 17 de Mayo, Día Internacional contra la Homofobia, la Transfobia y la Bifobia.

Esta escola es fruto de los compromisos adoptados en el último Congreso de CCOO PV. Fue organizada desde la Secretaria de la Dona, Polítiques LGTBI i Institucional CCOO PV conjuntamente con el Grup d'Acció LGTBI CCOO PV, siendo concebida como un espacio de reflexión, formación y sensibilización dirigido al conjunto del sindicato, pero también hacia la ciudadanía ya que, a pesar de los indiscutibles avances, la LGTBIofobia sigue estando presente en todos los ámbitos de la vida social, también en el mundo laboral.

La escola lleva el nombre de Ana Meluska Cano, en memoria de una de las afiliadas más combativas y activista de los derechos de las personas LGTBI, especialmente de las personas transexuales y que formaba parte del Grup d'Acció LGTBI. Por ello, la escuela comenzó con un emocionante homenaje a Meluska, transexual, puta, feminista, sindicalista y seropositiva, que falleció en enero de 2017.

La ponencia marco, con el título *Políticas sindicales LGTBI y retos de futuro*, corrió a cargo de Belén de la

Rosa (secretaria de Mujer y Políticas de Igualdad de la Federación Estatal de Enseñanza de Comisiones Obreras). Tras ella, tuvo lugar un panel de experiencias donde delegadas y delegados de diferentes federaciones expusieron cómo introducir la diversidad sexual y de género en los centros de trabajo, mostrando los avances en derechos para las personas LGTBI que se han conseguido a través de la negociación colectiva. También se realizó un panel sobre los documentos LGTBI de las organizaciones de CCOO en la que participaron las federaciones de Servicios a la Ciudadanía y Enseñanza y CCOO del País Valencià. En los talleres se trabajaron tanto las estrategias para abordar la LGTBIofobia en el trabajo, así como la relación entre los feminismos y el ámbito LGTBI.

Se cerró esta primera edición con un acto abierto a la ciudadanía en el que representantes de diferentes partidos abordaron los textos legislativos y políticas públicas que en los diferentes ámbitos (estatal, autonómico, provincial y local) tratan de conseguir la igualdad y la protección de las personas LGTBI.

La escuela fue clausurada por Elena Blasco, secretaria confederal de Mujeres e Igualdad de CCOO, y Arturo León, secretario general de CCOO del País Valencià ■

Cristina Ochando es la coordinadora del Grup d'Acció LGTBI de CCOO del País Valencià (@AccioLGTBICCOO).

No a la enmienda 6777

La enmienda a los Presupuestos Generales del Estado 6777 vuelve a dejar en la estacada a las trabajadoras del hogar. Los presupuestos del PP para el 2018 fueron aprobados precipitadamente y con dificultades, gracias exclusivamente al apoyo del PNV y, además, contenían varias trampas.

Pilar Expósito Cortés

LOS PRESUPUESTOS incluyeron la aprobación de una enmienda, la 6777, por la cual atrasaron cinco años las medidas de equiparación de las pensiones de las trabajadoras domésticas con las del resto de trabajadores del Régimen General, previstas inicialmente para el 2019. Es difícil entender cómo se pudo tomar la decisión de perjudicar al colectivo más vulnerable, desprotegido y con peores condiciones laborales de todo el mercado español, teniendo en cuenta particularmente la importancia que ha adquirido en la actualidad la promoción de la igualdad en el discurso de todos los partidos políticos. Sin embargo, son precisamente decisiones políticas como ésta las que contribuyen de manera directa e inequívoca a mantener la brecha de género de las pensiones y las discriminaciones de las empleadas de hogar frente al resto de trabajadores. Concretamente, la prórroga que plantea la enmienda supondrá que las empleadas de hogar seguirán percibiendo una pensión en muchos casos un 30% inferior a igualdad de años cotizados en relación al resto de colectivos de trabajadores y trabajadoras.

Todo empezó en 2011, cuando el Gobierno del PSOE por fin marcaba el comienzo del fin del Régimen Especial de Empleadas de Hogar, prácticamente carente de derechos, para ir integrándolas dentro del Régimen General, de manera que tuvieran la protección que ofrece el Estatuto de los Trabajadores. Sin embargo, aquella reforma no fue del todo satisfactoria, debido a que ni tan siquiera reconocía la prestación por desempleo. Tampoco equiparó en ese momento a este colectivo para que pudieran cotizar por sus salarios reales y calcular así



Concentración de trabajadoras domésticas, el 27 de junio, ante la Delegación de Gobierno de Valencia, fotografía de Ester Calderón.

“Es difícil entender cómo se pudo tomar la decisión de perjudicar al colectivo más vulnerable, desprotegido y con peores condiciones laborales (...) teniendo en cuenta la importancia que ha adquirido la promoción de la igualdad en el discurso político”.

sus pensiones como el resto de sectores productivos. En cambio, se fijó una espera de ocho años, hasta el 1 de enero de 2019, para ello.

Ahora, a menos de un año de ver por fin sus derechos más básicos materializados, la enmienda 6777 de los presupuestos que se aprobaron han condenado a las trabajadoras de hogar a esperar otros cinco años para poder equipararse a los trabajadores y trabajadoras del Régimen General en dos aspectos: cotización por sus salarios reales y cálculo de sus pensiones con la “cobertura de vacíos”, como se hace al calcular las pensiones para el resto de colectivos del Régimen General. Así, cuando se jubilan, su pensión es unos pocos euros mayor que la mínima del sistema, aunque hayan cotizado toda su vida por lo máximo que podían.

Nueve de cada diez trabajadoras domésticas en España son mujeres, así que ya sabemos quiénes van a ser las mayores perjudicadas por esta decisión política; trabajadoras que además carecen de los derechos más básicos que sí disfrutaban otros trabajadores. Hablamos de un sector donde la economía sumergida está a la orden del día; la OIT calcula que el empleo doméstico no declarado supera el 30%, diez puntos porcentuales por encima de otros sectores. Aún en el caso de relaciones de trabajo con alta en Seguridad Social, se cotiza por un trabajo a tiempo parcial, incluso cuando se presta servicio en los hogares a tiempo completo y sin horas de descanso.

Actualmente la relación laboral que hay entre una familia y su empleada del hogar tiene unas características especiales,

que se sustentan en la precariedad de la trabajadora. De manera destacada, la legislación reconoce el derecho del empresariado a finalizar el servicio contratado con la empleada de hogar de forma unilateral, sin que deba justificar ningún motivo en particular. La ley solo exige que medie un preaviso de 7 días o hasta 20 días en el caso de que la relación laboral sea superior a un año. Esta situación deriva en que las empleadas puedan ser sustituidas en cualquier momento y sin previo aviso.

La salud laboral es otro de los temas principales que se debe abordar con este colectivo. La *Ley de Prevención de Riesgos Laborales* no incluye a las empleadas de hogar dentro de su ámbito de aplicación. Por ello sufren la total ausencia de protección en materia de seguridad y salud, a pesar de estar expuestas a riesgos músculo-esqueléticos, manejar multitud de productos químicos de alta toxicidad, y riesgos psicosociales, entre otros. Influye de gran manera en las dificultades de control de sus condiciones de trabajo y Seguridad Social las peculiaridades del lugar de la prestación del servicio, ya que no está previsto por ley que en los hogares particulares se atiendan visitas por parte de la Inspección de Trabajo.

Por último, para la empleada de hogar, el Fondo de Garantía Salarial, a diferencia del resto de los trabajadores por cuenta ajena, no hace frente al impago de salarios o indemnizaciones en los supuestos de insolvencia de la persona empleadora, quedando así nuevamente desprotegidas.

Los problemas de las trabajadoras internas

ACTUALMENTE las trabajadoras domésticas internas sufren discriminaciones aún más importantes respecto al resto de personas trabajadoras: aun estando de alta en la Seguridad Social, cuando se ponen enfermas cobran únicamente por lo que cotizan, que en el caso del trabajo interno es bastante menos de lo que ganan debido a que se considera que una parte de su salario lo cobran en especie.

El trabajo de servicio de hogar no se limita solamente a la limpieza o el cuidado

“La aprobación de la enmienda 6777 es un síntoma claro de la urgencia con la que se debe abordar la creación de un sector del Empleo Doméstico como ya existen para el resto de sectores productivos, para que, a través de la organización sindical, este colectivo no sea pisoteado una y otra vez”.

de menores, sino que también incluye el cuidado de personas mayores. En estos trabajos, que suelen llevar a cabo mujeres migrantes, las familias esperan que la trabajadora esté en servicio las 24 horas. Se calcula que 7 de cada 10 internas trabaja más de las 60 horas semanales que estipula la ley y casi un tercio no tiene ningún descanso diario. Sin embargo, debido a la particularidad de sus circunstancias, resulta complicado para estas trabajadoras que se les reconozcan las horas semanales de trabajo que realizan. Incluso muchas veces no pueden demostrar los sueldos que cobran, ya que hay estudios que señalan que el 27,52% recibe el salario en mano. Así, los sueldos de las internas casi nunca se corresponden con la realidad de horas trabajadas en su jornada. De hecho, con frecuencia no llegan a tener ni 10 horas de descanso nocturno debido a las necesidades de atención de las personas con las que conviven, cuando según el *Estatuto de los Trabajadores* el descanso nocturno debe ser de 12 horas.

Con frecuencia la trabajadora está contratada por la persona mayor que es a su vez la persona a la que debe atender. De esta manera, si este empleador o empleadora muere, la trabajadora, como todo el resto de trabajadores y trabajadoras, solo tiene derecho a una indemnización equivalente a un mes de salario. Este hecho es algo que hay que analizar y atender, ya

que en ningún otro contexto laboral es tan perfectamente previsible que la muerte del empleador o la empleadora realmente tenga lugar. Incluso esta circunstancia, a veces, puede dar lugar a una mala fe contractual, al utilizar la figura de la persona mayor para evitar futuras indemnizaciones al finalizar la relación laboral.

El Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

EL 16 DE JUNIO de 2011, la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT adoptó el Convenio sobre trabajadoras y trabajadores domésticos conocido como Convenio 189. Dicho convenio ofrece una protección específica a las trabajadoras domésticas, estableciendo los derechos y principios básicos, y exigiendo a los 183 Estados miembros, entre ellos España, ratificarlo con el fin de lograr que el trabajo decente sea una realidad para dicho colectivo. A día de hoy han suscrito el convenio 23 países, entre ellos 6 de la Unión Europea: Alemania, Bélgica, Finlandia, Irlanda, Italia y Portugal.

Para la Federación Estatal de Construcción y Servicios de Comisiones Obreras la aprobación de la enmienda 6777 es un síntoma claro de la urgencia con la que se debe abordar la creación de un sector del Empleo Doméstico como ya existen para el resto de sectores productivos, para que, a través de la organización sindical, este colectivo no sea pisoteado una y otra vez.

Comisiones Obreras lleva años impulsando la aprobación del Convenio 189 de la OIT que exige equiparación en la Seguridad Social como un primer paso para mejorar las condiciones laborales de este colectivo tan estratégico para el bienestar de la ciudadanía y no va a dejar de luchar hasta revertir esta situación **II**

Pilar Expósito es secretaria de Mujeres, Igualdad y Movimientos Sociales de la Federación Estatal de Construcción y Servicios de CCOO (@CCOO_CS).

“El feminismo es una lucha incontestable”



De izquierda a derecha: Magda Bandera, Ana Requena, Mamen Briz, Elena Blasco, Amaya Larrañeta, Marta Borraz, Eva Belmonte y Marilín Gonzalo.

A pocas semanas de la celebración del 8 de Marzo, Día Internacional de las Mujeres, surgió con fuerza el movimiento Las Periodistas Paramos. Entrevistamos a Ana Requena y Amaya Larrañeta, periodistas en eldiario.es y 20 Minutos respectivamente, dos de sus promotoras.

Carmen Briz Hernández

ANA Requena y Amaya Larrañeta no estaban solas y contaron desde el principio con Magda Bandera (directora de la revista *La Marea*), Marta Borraz (*eldiario.es*), Eva Belmonte (*Civio*) y Marilín Gonzalo. Ellas han sido las primeras sorprendidas por la rápida y masiva respuesta del resto de profesionales de los medios de comunicación en sumarse al movimiento Las Periodistas Paramos. Conversamos con Ana Requena y Amaya Larrañeta sobre su formación, la manera de organizarse, sus reivindicaciones y sobre su futuro.

¿Cómo surge el movimiento Las Periodistas Paramos?

ANA REQUENA: Quedaban como 20 días para el 8 de Marzo y entre muchas periodistas había inquietud por hacer algo. Recuerdo hablar con Amaya, nos preguntábamos entre nosotras si en las redacciones se estaban moviendo cosas, qué vais a hacer allí, qué vamos a hacer aquí. Lo hablaba también con alguna compañera mía en la redacción, lo hablé con alguna otra compañera de otros

medios. También notaba que se acercaba un día muy importante, un día que probablemente iba a ser histórico, porque aunque había muchas dudas de cómo se iba a desarrollar la huelga, sí que parecía como un punto que podía marcar una inflexión.

En nuestro sector, las huelgas se suelen hacer el día de antes. La duda era cuándo parar y también la duda moral o profesional de hacer la huelga como trabajadora o cubrir la huelga para darle repercusión. La huelga, en principio, estaba convocada solo de mujeres, pero en las redacciones había también hombres que estaban hablando en las asambleas sobre cómo participar.

Después de unos años *superduros* en el sector (ERE'S, bajadas de sueldos, despidos, mucha precariedad) había muchas mujeres muy hartas dentro de las redacciones porque se habían atendido esas situaciones de emergencia pero se desatendieron las situaciones que tenían que ver con la igualdad.

Sin embargo, cada vez se hablaba más de igualdad en este país y eso nos atañía a nosotras como

trabajadoras y en ese “tenemos que hacer algo” nos pusimos en contacto alrededor de 40 periodistas de distintos medios a través de un email y convocamos una reunión en el sótano de un céntrico bar de Madrid, que se desbordó por la asistencia.

AMAYA LARRAÑETA: Había en esa primera reunión muchas mujeres que, como nosotras, trabajan en el área de Igualdad de sus medios y todas teníamos la misma duda: si parar o si cubrir, algunas ya estaban recibiendo presiones para no parar. Pero aquello fue de cero a cien. Las mujeres de *El País*, que estaban pasándolas canutas a nivel laboral, dijeron que iban a ir a tope... y, de alguna manera, ahí prendió una mecha. Y supimos que había que sacarlo fuera. Encontrar un nombre, en este caso, Las Periodistas Paramos, ayudó mucho a movilizar.

ANA REQUENA: Parecía complicado que hubiera un consenso sobre cómo hacer la huelga, había mucha variedad de gente, de medios... El

reto era ¿y si encontramos una forma común de ir a la huelga? ¿y si hacemos un manifiesto común? Y había una voluntad clara de hacer huelga de 24 horas.

AMAYA LARRAÑETA: Decidimos intentarlo y llevar el mensaje a nuestras redacciones y a las de otros medios. Y descubrimos que no estábamos solas, que había muchas ganas. Hubo algo fundamental, cuando volvimos a nuestras redacciones y vimos el interés que suscitaba. Fue una explosión en cadena.

ANA REQUENA: Pactamos, entonces, unas indicaciones mínimas: hacer la huelga de 24 horas el mismo 8 de Marzo y que las informaciones elaboradas el día anterior por las periodistas se publicaran sin firmar.

AMAYA LARRAÑETA: Y redactar un manifiesto común. Fue sencillo, comenzaron a salir temas (precariedad, brecha salarial, techo de cristal...) y todas asentíamos, todas habíamos sufrido situaciones discriminatorias. Alguien dijo: “Imagina-

ros que llegamos a un titular tipo "500 periodistas secundan la huelga... o firman este manifiesto". En pocas horas de publicado el [manifiesto](#) ya éramos 3.000 firmantes.

ANA REQUENA: Entonces decidimos hacer un acto en Callao, frente al edificio del Palacio de la Prensa, el 8 de Marzo por la mañana. Allí podríamos dejar claras cuáles eran nuestras reivindicaciones profesionales. Y acordamos acudir a la manifestación convocada por la tarde por el movimiento feminista y crear un grupo en Telegram, que actualmente cuenta con 2.500 mujeres y que supuso y supone un lugar común de encuentro entre todas.

AMAYA LARRAÑETA El feminismo es una lucha incontestable. Es decir, nadie te puede rebatir la idea radical de que las mujeres somos personas. No puedes dejar de apoyar esta lucha. El feminismo se ha hecho transversal, ha llegado a las mujeres de todas las condiciones. Y las periodistas comenzaron a contar sus experiencias de machismo, que por sí solas justificaban más de una huelga. A una mujer le había dicho en su primer día de trabajo el director "te follaría aquí mismo", delante de todos sus jefes de sección; a otra le acababan de subir el sueldo en la tele, se puso *superfeliz*, hasta que supo que es que llevaba dos años ganando menos por tertulia que su compañero varón. Por fin, estábamos hablando de la realidad, una realidad machista y desigual que campa a sus anchas por las redacciones.

ANA REQUENA: Aunque pudiera haber un efecto final brutal que hizo que se desencadenara la movilización que finalmente fue ese 8 de Marzo, creo que la base se ha puesto en los últimos años. En este país han pasado muchas cosas que se han ido acumulando y explota en un determinado momento. Existía el precedente de la movilización del 7-N, que consiguió poner la violencia de género en la agenda mediática. Por otro lado, se hablaba de brecha salarial como nunca, se estaba desmitificando la maternidad, veníamos de tumbar a un ministro que pretendía reformar la ley del aborto... También se produjo una ruptura del silencio sobre las agresiones o violencia sexual que todas sufrimos en algún momento en el trabajo o con la pareja o en la calle". Esto era algo nuevo.

AMAYA LARRAÑETA: Sin restarle ni un ápice de mérito al movimiento feminista que venía fraguando la idea de la huelga desde muchos meses antes y trabajando duro para conse-

"El feminismo se ha hecho transversal, ha llegado a las mujeres de todas las condiciones. Y las periodistas comenzaron a contar sus experiencias de machismo, que por sí solas justificaban más de una huelga" (Amaya Larrañeta).

guirlo, creo que el que saliésemos a la calle a movilizarnos las periodistas fue un altavoz importante. Porque podremos tener sueldos precarios y sufrir discriminación pero las periodistas tenemos un altavoz.

El movimiento lo iniciaron fundamentalmente las periodistas, sin embargo, con el paso del tiempo, se fueron uniendo más profesionales de los medios de comunicación: cámaras de televisión, fotoperiodistas, editoras, realizadoras, etc...

ANA REQUENA: Se decidió Las Periodistas Paramos, pero sí, hubo alguna duda sobre si denominarnos "comunicadoras" para que englobase a todas las profesionales. Pero valoramos que lo que importaba era la identificación con el manifiesto, que recogiera las reivindicaciones de todas, y porque de hecho fue un movimiento que germinó entre las periodistas.

Y Las Periodistas Paramos se extendió a otros muchos pueblos y ciudades...

AMAYA LARRAÑETA: Se leyó el manifiesto en muchísimas ciudades y empezaron a organizarse.

ANA REQUENA: Están mejor organizadas que aquí, en donde siempre existe y se da la dicotomía sobre si se trata de "Madrid" o de una acción de carácter "nacional". Y se han constituido en asociaciones locales, provinciales, autonómicas (...). Por otra parte, creo que fue un acierto, el que decidiésemos que la cara visible del movimiento no fuera una sola persona. De hecho, el manifiesto de 7 puntos lo leyeron 7 mujeres que representaban a 7 sectores carismáticos de la profesión: una becaria, una parada, una *freelancer*, una columnista... Todas quisieron implicarse desde el principio.

AMAYA LARRAÑETA: Nos hemos



Amaya Larrañeta y Ana Requena, fotografía de Julián Rebollo.

encontrado mucho apoyo en todo, en lo logístico, en difusión de nuestras reivindicaciones... y se agradece mucho, sobre todo cuando emerge un grupo de forma tan acelerada. Está muy bien que haya algunas caras conocidas porque eso ayuda a sumar, pero no queríamos dejar fuera ninguna profesional del sector.

¿Tienen información sobre cómo se ha percibido o se está percibiendo, por parte de las empresas periodísticas, la existencia de esta iniciativa?

AMAYA LARRAÑETA: Sí que está teniendo efecto. En el medio en el que trabajo se está empezando a hablar de crear algún tipo de observatorio de género en cuanto a las fuentes, se piensa en las portadas que se dedican a las mujeres, a la presencia de éstas en las fotos o entrevistas... De hecho, se habla más de eso que de nuestra situación salarial o de la existencia de techos de cristal. Hay otros medios que se están mirando hacia adentro para hacerlo mejor también.

ANA REQUENA: Sí creo que ha tenido un revulsivo, porque a nosotras lo que nos llega es que en redacciones que no estaban nada movilizadas, las mujeres de repente se movilizaron y eso ha hecho que se empoderen, se han unido, se han juntado para hablar, han compartido cosas que a lo mejor hasta ese momento no habían hecho. En algunas redacciones sí que me consta que se ha llegado a formalizar peticiones de cosas concretas, a secciones, a sus jefaturas, sobre sus condiciones de trabajo o sobre la implantación de planes de igualdad. Ha sido un punto de inflexión, porque dentro se han dado cuenta también de que hay una masa crítica reivindicativa.

Hay muchas periodistas muje-

res que llevan años intentando hacer periodismo con perspectiva de género, intentando mejorar las buenas prácticas que hay en las redacciones, intentando influir en toda la redacción, y ahora creo que es un buen momento para conseguirlo.

Los medios de comunicación se han dado cuenta de que hay una demanda de hacer las cosas mejor, se han dado cuenta incluso de que muchos de esos contenidos además funcionan y les traen lectoras, les traen otro perfil de lectoras que también necesitan, y porque se han dado cuenta de que la gente es más crítica con determinados contenidos.

A pesar de la entrada masiva de mujeres, en los últimos años, en las facultades de Ciencias de la Información, la precariedad e inestabilidad a la que se enfrentan es enorme, sobre todo por parte de las free-lances, y las periodistas continúan sin ocupar puestos de responsabilidad o jefatura...

AMAYA LARRAÑETA: Actualmente las mujeres copan las facultades de periodismo, estamos mejor formadas que los varones pero ellos progresan más en la profesión. No deseo caer en lugares comunes, pero tal vez nosotras demandemos menos subidas salariales. Es complicado entrar al despacho del director a decirle que mereces más. Tal vez este tipo de formas de actuar (llamar a la puerta de un despacho) sean más propias de los hombres.

ANA REQUENA: El periodismo es una profesión aún hostil para ciertas cosas, entre otras para quedarte embarazada y tener un hijo. Sabemos que la maternidad y las tareas de cuidados suponen una penalización, una losa grande que arrastran las mujeres, trabajos en una conservera, en un despacho de

abogados o donde sea. Esto es así. Y en el periodismo también, pero además para ser periodista se te exige disponibilidad 24 horas y responsabilidad, se entiende como la única forma de poder promocionar. Y esto apenas se cuestiona.

AMAYA LARRAÑETA: Para mí es un problema que debe afrontar el feminismo, porque los ritmos y los liderazgos sociales son muy machistas.

¿Falta formación en feminismo entre las periodistas?

ANA REQUENA: Falta formación en "los" y "las" periodistas. "Los" y "las", lo digo intencionadamente, porque los hombres también necesitan formación para saber aplicar la perspectiva de género en su trabajo periodístico. Esa formación debería venir desde la facultad. Hay cuestiones que no se aprenden únicamente porque tengas sensibilidad sino porque tienes conocimiento de la realidad y formación teórica. Pero aparte de formarnos, hacen falta políticas dentro de los medios para aplicar una perspectiva feminista.

AMAYA LARRAÑETA: Hacen falta guías a modo de libros de estilo escritas desde la transversalidad en género. Los observatorios también son necesarios. Mejoraría la calidad del periodismo también.

¿Piensan que sería buena la implantación de agentes de igualdad, que pudiera velar tanto por las situaciones laborales de las periodistas como por los contenidos?

AMAYA LARRAÑETA: Me parece una figura que debería crearse y formarse (no sé si bajo ese nombre u otro), porque podría mejorar algunas situaciones -hasta que se logre la igualdad- y porque se supone que también nos beneficiaría, por ejemplo, a la hora de poner en marcha planes de igualdad.

ANA REQUENA: Lo que hizo *The New York Times*, crear una editora de género, me parece muy importante. La editora se dedica a los contenidos, no a la parte laboral. Su papel final es hacer transversalidad en las redacciones, que todo el mundo tenga conocimientos y sepa cómo aplicarlos. En el plano laboral, es imprescindible



Amaya Larrañeta y Ana Requena, fotografía de Julián Rebollo.

"En el plano laboral, es imprescindible la implantación de los planes de igualdad y que los comités de empresa pongan las demandas de igualdad en primer plano" (Ana Requena).

la implantación de los planes de igualdad y que los comités de empresa pongan las demandas de igualdad en primer plano.

AMAYA LARRAÑETA: Salvo Radiotelevisión Española, en el sector sobre todo hay "micromedios", casi ninguna empresa llega a las 250 personas y los planes de igualdad deberían implementarse independientemente del tamaño de las empresas.

Al acoso laboral y sexual (el ninguero, la condescendencia) además se suma el acoso online, ¿cómo ha sido en vuestro caso?

AMAYA LARRAÑETA: La [Plataforma en Defensa de la Libertad de Información \(PDLI\)](#) ha creado el [Observatorio contra el acoso online a mujeres periodistas](#) para hacer un seguimiento, tener cifras y un mejor conocimiento de la realidad.

ANA REQUENA: Lo más visible sigue siendo la imagen de una reportera que está a pie de calle informando y a quien se le impide ejercer su trabajo. Pero el acoso, de una manera u otra, si lo sufrimos quienes escribimos de temas feministas (aparte de dudar de tu calidad como periodista o tener que aguantar comentarios en tus

artículos que no tienen nada que ver con tu trabajo).

AMAYA LARRAÑETA: Lo más suave a lo que te expones, es a que te llamen *feminazi*. Y sí, hay compañeras que han recibido amenazas muy graves.

Uno de los temas que se abordó en el I Encuentro de Las Periodistas Paramos fue el del lenguaje inclusivo...

AMAYA LARRAÑETA: Cada vez se habla más del lenguaje y aunque, al principio, siempre va a haber críticas, después se acaba asumiendo. Es decir, *portavoza* es un término se va a quedar, es un ejemplo de este año mismo. Hace años era una rareza hablar de "jueza" y hoy no resulta en absoluto extraño. Ahora ya es normal a la hora de enumerar, por ejemplo, escribir "hijos e hijas", con la salvedad de que ahora ya no te lo "borran" en las correcciones. Hay debate, con diferentes líneas y posiciones entre las periodistas. Y, por otro lado, la Real Academia de la Lengua está variando su discurso. Hay que intentar hacerlo mejor. Sin quererlo todo de golpe. Hay fórmulas que van cambiando la realidad y van integrando todas las sensibilidades sociales. El lenguaje también evoluciona.

¿Qué opinión les merece la creación de agendas de expertas?

AMAYA LARRAÑETA: Al igual que lo del lenguaje, la idea de las agendas de expertas empieza a calar entre las profesionales. Es un problema que sólo haya voces de expertos. De hecho ya hay algunas iniciativas en marcha.

ANA REQUENA: Hay iniciativas muy buenas que han surgido de la Academia. Una de ellas es la de no acudir a paneles o actos en los que solo haya hombres, es la iniciativa [No Sin Mujeres](#); otra es la creación de una agenda para decir: "somos expertas, aquí estamos, llamadnos".

¿Por dónde continuará Las Periodistas Paramos?

AMAYA LARRAÑETA: En el primer encuentro surgieron cinco o seis iniciativas que podrían consolidarse de cara al otoño; y hay un nuevo encuentro planificado para intentar llegar al siguiente 8 de Marzo con algunas demandas. La idea es, mientras tanto, continuar trabajando en las áreas del manifiesto, si cuajan y se consolidan darán sus frutos.

ANA REQUENA: Más allá de pensar qué va a pasar, cómo se va a articular todo esto, hay que pensar que supuso un punto de inflexión, cada una está creando sus propias iniciativas en los medios en los que trabaja y esto significa que ya no va a ser igual que antes, la dinámica de las redacciones y el tratamiento periodístico está cambiando, y además hay que mejorar las condiciones laborales de periodistas y comunicadoras.

AMAYA LARRAÑETA: Es feminista impulsar otro tipo de liderazgos y de ritmos. Es decir, no tenemos que salir consolidadas en un partido político ni necesitamos que alguien se ponga de cabeza de lista... todo muy de "herencia masculina"; puede ser preferible dejarse llevar por este efecto disgregador, que continúen surgiendo iniciativas y que las periodistas se empoderen cada vez más.

Carmen Briz Hernández (@RevTrabajadora) es periodista y forma parte del equipo de la Secretaría Confederal de Mujeres e Igualdad de CCOO.

Es el momento de la juventud

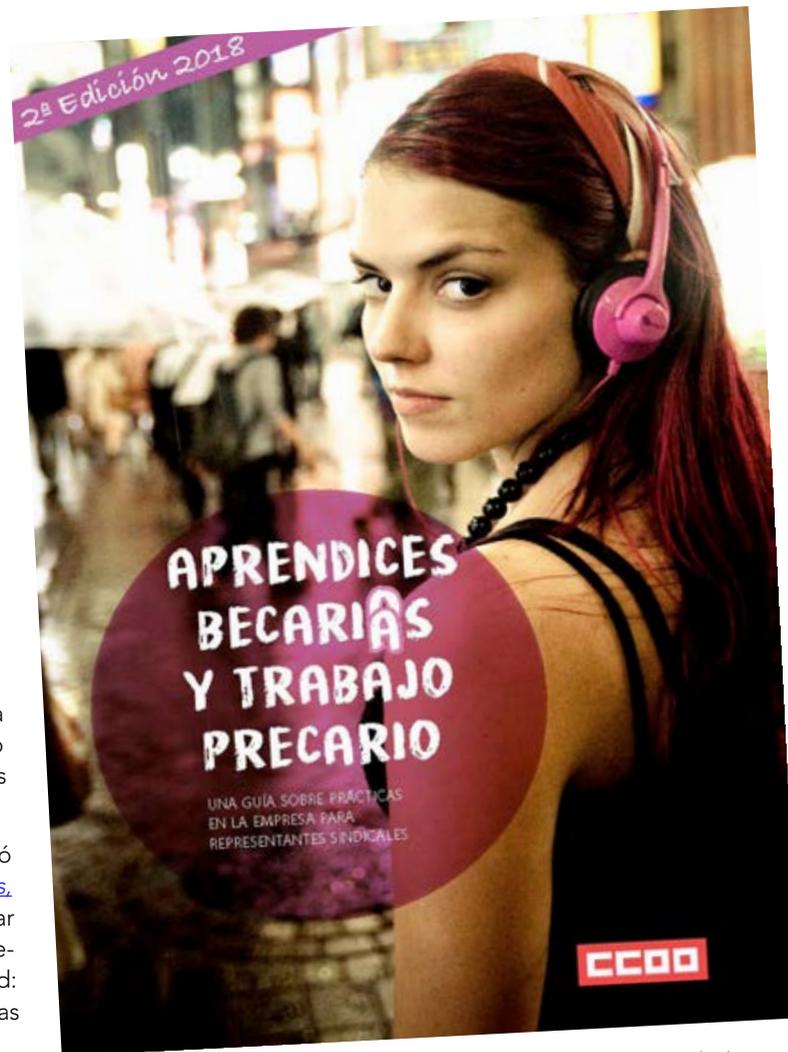
Nerea Contreras Oscoz

VIVIMOS en una sociedad en la que muchas desigualdades sociales son fruto de la precariedad laboral, situación que sufren en su mayoría las personas jóvenes, que se ven afectadas por un mercado de trabajo precario, de poca o ninguna estabilidad, sin oportunidad de emanciparse, sin oportunidad de realizarse y, muchas veces, sin oportunidades en el propio territorio. Muchas personas jóvenes tienen que salir fuera en busca de un futuro, que en casa está vacío de oportunidades.

Por eso, es importante poner en valor el sindicalismo cuando es capaz de firmar buenos convenios, pero también son muy importantes los acuerdos en el diálogo social; acuerdos que refuercen la estabilidad de los empleos, sobre todo en el colectivo joven que es el que más sufre la precariedad.

Hace unos meses, CCOO impulsó la segunda edición de la guía [Aprendices, becarios y trabajo precario](#) para abordar algunas de las manifestaciones de la precariedad más extrema entre la juventud: las prácticas no laborales y las prácticas laborales.

El objetivo de esta guía es problematizar -tanto en lo interno del sindicato como en el conjunto de la sociedad- la situación de quienes realizan prácticas, tanto laborales como no laborales. Por una parte, creemos necesario informar, sobre qué clases de prácticas existen y su regulación, así como los derechos y deberes que atañen a las personas trabajadoras. Esta información es dirigida a delegadas y delegados sindicales, para que de esta forma puedan realizar una acción sindical útil en los centros de trabajo, pero también por el conjunto de la sociedad, porque debe visibilizarse la vulnerabilidad. Por otra parte, se recomienda que, a través de la negociación colectiva, el sindicato se haga cargo de la situación de precariedad que viven estos colectivos. Por ello se recomiendan una serie de buenas prácticas para incorporar a los convenios.



Pero, con todo, la situación actual es inasumible. Comisiones Obreras propone una nueva regulación para el caso de las prácticas no laborales. Es fundamental fortalecer el carácter formativo de las prácticas no laborales, porque en la actualidad son una vía al fraude y al encubrimiento de relaciones laborales. Conviene destacar el impacto que tiene esto para las personas jóvenes que las sufren, pero también para el conjunto de la sociedad, por ejemplo en lo tocante al sistema público de pensiones, ya que estas prácticas solo cotizan, y de forma muy reducida, en caso de que exista una ayuda económica o beca. CCOO defiende la necesidad de acordar un estatuto para becarias y becarios para las prácticas no laborales curriculares (prácticas que son necesarias para superar un programa de estudios). Este estatuto debe

garantizar su vinculación a un programa de estudios, a una ayuda económica, a la necesaria tutorización, etc. Pero también se deben establecer límites al número de personas en prácticas que puede haber en plantilla, según sea el tamaño de la empresa. Por otra parte, las prácticas no laborales extracurriculares (aquellas que no tienen vinculación con ningún programa de formación) deben laboralizarse a través de cualquiera de los contratos laborales que existen en nuestra regulación y dependiendo de la actividad que se vaya a realizar.

La situación de la juventud en nuestro país nunca ha sido especialmente fácil. Es necesario colocar sus

necesidades en la agenda política y en la calle.

Comisiones Obreras es consciente de que se ha llegado a un punto en el que la juventud debe pelear por lo que es justo y construir oportunidades para nosotras y para quienes vendrán; si no la sociedad del futuro estará dominada por la desigualdad y la inestabilidad. La juventud es el motor principal de lucha contra las desigualdades laborales y sociales y es necesaria esa energía para construir una sociedad más justa, porque cada segundo que miramos a otro lado, se cierra una puerta más 🚪

Nerea Contreras (@NereaContreras) es secretaria de Mujer, Igualdad y Juventud de Comisiones Obreras de Navarra.

Investigaciones feministas

La revista *Investigaciones Feministas*, vinculada a la Universidad Complutense de Madrid (UCM), presenta el Monográfico: *Cultura mediática y feminismo: identidad, política e ideología en el universo mainstream* en su Vol. 8, n. 2.

Carmen Briz Hernández

INVESTIGACIONES *Feministas* se presenta como una publicación que: "Pre-tende contribuir a la difusión de esta temática y a crear un nuevo espacio científico para fomentar el desarrollo de la investigación en temas relacionados con los estudios de mujeres, feministas y de género". La presentación del monográfico *Cultura mediática y feminismo* corre a cargo de Asunción Bernárdez, profesora titular de la UCM de Comunicación y Género, Semiótica de los Medios de Masas y Teoría de la Información.



El post-feminismo y cultura popular en el caso de Bridget Jones, la publicidad y las estrategias de empoderamiento, el posfeminismo lésbico en youtube,

el discurso posmachista a través de facebook, las ficciones televisivas como *Orange is the New Black*, la masculinidad en

la película *El club de la lucha*, el cine de Iciar Bollain, el feminismo mediático y la figura de Beyoncé, las divas del pop, los videoclips, la cultura y el aprendizaje amoroso, las mujeres en los videojuegos o los fotomontajes feministas son algunos de los variados temas sobre los que se puede leer en este interesante número 

Carmen Briz Hernández (@RevTrabajadora) es periodista y forma parte del equipo de la Secretaría Confederal de Mujeres e Igualdad de CCOO.

Obreras de Gijón

[La lucha de las mujeres obreras. En los barrios de Gijón en el final de la dictadura años 60 y 70 del siglo XX.](#) Documental de la [Fundación Juan Muñiz Zapico](#) realizado por Alberto Vázquez García. Duración: 110 minutos.

Ana María Rodríguez Fernández

ESTE DOCUMENTAL muestra a mujeres obreras y luchadoras que, con su hacer, abrieron una brecha en la España franquista gris e inhumana de los años 60. Mujeres que lucharon por la libertad, por los derechos sociales y civiles, por la democracia y por la mejora de las condiciones laborales del conjunto de la clase obrera. Mujeres que se echaron la familia a sus espaldas y sacaron adelante a los suyos a base de tesón, esfuerzo y sacrificio, nunca dejando de soñar con un país mejor.

En el caso concreto de Gijón fueron determinantes en dar forma a la ciudad que hoy día conocemos, un papel no suficientemente reconocido ni estudiado. Es importante que la historia de estas mujeres sea conocida, y reconocida, por la gente joven, que sus relatos pueblen las aulas y los centros sociales donde se está proyectando. Porque otras muchas lucharon hace años, codo con codo, para conseguir derechos para sí mismas y para toda la sociedad. El actual lema *Vivas, Libres y Unidas* no es fruto de una moda o de una casualidad sino que nace enraizada en las luchas de quienes nos precedieron 

La lucha de las mujeres obreras

En los barrios de Gijón en el final de la dictadura años 60 y 70 del siglo XX



Ana María Rodríguez (@IguadadCCOOAst) es secretaria de Igualdad y Género de Comisiones Obreras de Asturias.

La lactancia materna

La lactancia materna. Política e identidad, de Beatriz Gimeno. Madrid, 2018: Ediciones Cátedra. Colección Feminismos.

Pilar Morales Pacheco

LAS OPINIONES sobre lo que las mujeres deben hacer o no, son inagotables, a veces irritantes y, a veces, estigmatizantes. Un ejemplo de ello es el debate sobre cómo hay que criar a hijos e hijas (entre las "madres ejemplares" y "malas madres").

Una mujer, feminista, comprometida con la igualdad y la libertad de las mujeres, Beatriz Gimeno, se ha atrevido a opinar sobre la lactancia materna. La autora abre un debate sobre si es absolutamente

necesario dar el pecho durante meses, e incluso años, y si es el único modo de criar con todas las garantías posibles de afecto, vínculo y alimentación. Una combinación que mezcla voluntad, posición ideológica y mandato de género.

Beatriz Gimeno plantea que el "lactivismo" llega a convertirse en una corriente organizada de pensamiento, que ella puede o no compartir, pero lo que no comparte es la estigmatización



de aquellas mujeres que deciden, por causas muy diversas, no dar el pecho. Algunas mujeres le ratifican que ha sido un infierno el periodo de lactancia, que han sufrido presiones, acusaciones e incluso insultos y otras, por el contrario, plantean su total acuerdo con la lactancia materna. Tal y como explica la autora: "No se trata de discutir si el pecho es lo mejor o no, sino que hay alternativas que son igual de buenas y que no afectan en nada a la salud de madres y bebés" 

Pilar Morales es secretaria de las Mujeres de CCOO de Madrid (@CCOOMadrid).

INFORME Brecha de género en seguridad y salud en el trabajo (2012-2017)



Fotografía de Txefe Betancort.

La crisis económica, las reformas laborales y la extensión de la precariedad laboral están teniendo como consecuencia un deterioro de las condiciones de trabajo y un aumento de los daños a la salud del conjunto de la clase trabajadora española, pero se están cebando de manera especial en las trabajadoras. La brecha de género no sólo existe en materia salarial, sino también en términos de seguridad y salud en el trabajo.

INFORME

Si tú no descansas en verano, CCOO tampoco

La precariedad laboral campa a sus anchas y parece que desea instalarse en las vidas de muchas personas, pero hay formas de hacerle frente, incluso en aquellos sectores más castigados, muchos de ellos feminizados.

De los creadores y creadoras de Precarity War llega Summer War.

#Flash Woman

Rápida, silenciosa, invisible... Hace la cama, recoge tus cosas, limpia los baños, aspira el suelo, cuida de la clientela... 1, 2, 3 y hasta 25 veces en un día, un día tras otro, un mes tras otro. Presionada, medicada, siempre deprimida, siempre agobiada, siempre agachada. Te hace sentir como en casa pero para los supervillanos es solo productividad y productividad...

No estás sola en tu lucha diaria contra los supervillanos. En la Federación de Servicios de CCOO conocemos tu identidad secreta y nuestra misión es defender tus derechos como trabajadora. ¿Eres una Flash Woman?

estamos contigo **CCOO** *¡juntos!*

Únete a CCOO Servicios en #PrecarityWar

www.precaritywar.es



Brecha de género en seguridad y salud en el trabajo

(2012-2017)

Óscar Bayona Plaza

LA SINIESTRALIDAD laboral en España, que vivió una etapa de algo más de una década de reducción acusada y generalizada, tocó fondo en 2012, coincidiendo con la aprobación de la reforma laboral del Gobierno del Partido Popular y con importantes recortes en la financiación de las políticas públicas activas en salud laboral. La extensión cada vez mayor de un sistema de relaciones laborales basado en la precariedad y el deterioro del sistema preventivo de nuestro país está teniendo como consecuencia un periodo de aumento de la siniestralidad que ya se prolonga durante cinco años.

Aunque algunas voces interpretan este incremento de la siniestralidad como producto del crecimiento de la actividad económica, los datos señalan que sus causas no están vinculadas ni al aumento del empleo (los índices de incidencia de accidentes de trabajo, que reflejan la siniestralidad relativa respecto del volumen de empleo y que se expresan en número de accidentes por cada 100.000 personas trabajadoras ocupadas, aumentaron en este lustro un 15,6%) ni al crecimiento económico (el PIB de España en este periodo creció un 11,5% mientras que el número de accidentes de trabajo con baja lo hizo en un 26,6%). La causa hay que buscarla en la debilidad del sistema preventivo

español y, sobre todo, en el deterioro de las condiciones de trabajo asociado al desgaste de la negociación colectiva producto de la reforma laboral y a la progresiva extensión de un sistema de relaciones laborales basado en la precariedad.

Pero ante este escenario de deterioro del sistema de prevención y de las condiciones de trabajo, que está teniendo como consecuencia una pérdida de salud y de seguridad para el conjunto de la clase trabajadora, cabe preguntarse si lo está haciendo en igual medida para hombres y mujeres. Y la respuesta es no. El deterioro de la negociación colectiva producto de las sucesivas reformas laborales, el deterioro del sistema preventivo en las empresas, la reducción de políticas públicas activas en materia de salud y seguridad en el trabajo y, sobre todo, la extensión cada vez mayor de unas relaciones laborales definidas por la precariedad están afectando a la salud del conjunto de la clase trabajadora, pero lo está haciendo con mayor intensidad en la mitad de la población, las mujeres, y también en colectivos especialmente precarizados (jóvenes, migrantes...).

Todos los indicadores vinculados a la precariedad relacionados con la contratación son especialmente desfavorables para las trabajadoras. La Encuesta de Población Activa (EPA) muestra una tasa de temporalidad su-

Si tú no descansas en verano, CCOO tampoco

Superheroínas contra la precariedad

No son becarias, dependientas, limpiadoras, camareras o socorristas, son superheroínas. Se han unido para luchar y van a ganar esta guerra. Son la liga contra la precariedad.

María Estebanz Prieto

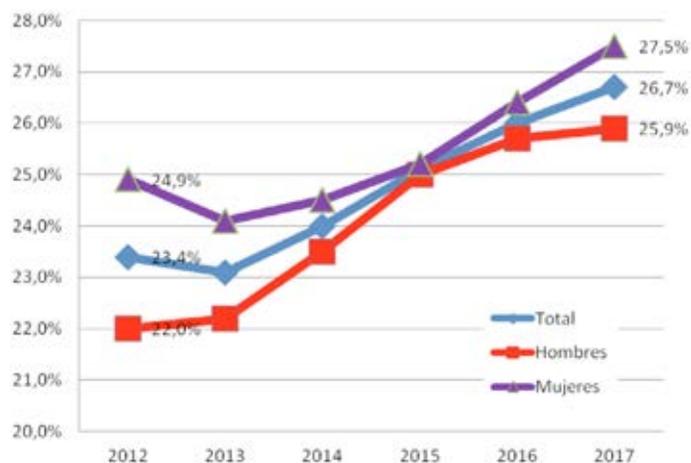
EL PASADO verano nació [Precarity War](#), una campaña que lanzaba el mensaje de que la precariedad se puede combatir e invitaba a trabajadoras y trabajadores a unirse a CCOO para luchar contra ella. La campaña partía de la idea de que las personas que sufren la precariedad se reconozcan a sí mismas como las superheroínas

que son, que se empoderen y se unan a nuestra organización para librar batalla. Nació de la necesidad de que se visualizara la precariedad que se ha generalizado en el mercado laboral, en especial en algunas de las actividades englobadas en el sector servicios, como hostelería, comercio o *contact center*.

Precarity War ponía sobre la mesa que las desigualdades de la sociedad se reflejan sobre



Tasa de tempralidad (EPA)



Fuente: Encuesta de Población Activa (media de los 4 trimestres)

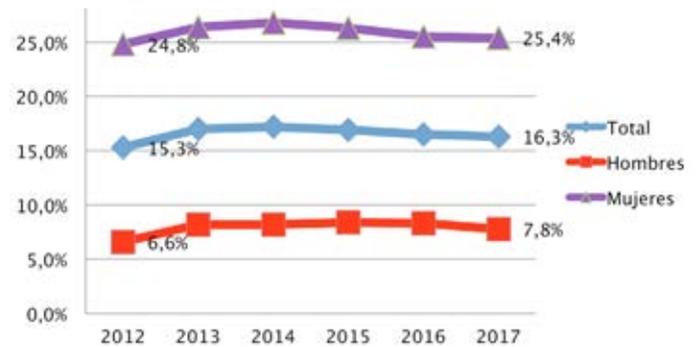
perior en mujeres, un 27,5% frente a un 25,9%, siendo la diferencia aun más amplia en la tasa de parcialidad: el 25,4% de las empleadas lo es a tiempo parcial, por sólo un 7,8% en el caso de los hombres. Y otro dato especialmente relevante es la escasa duración de los contratos. Los registros del Servicio Público de Empleo

Estatal indican que entre 2012 y 2017 el número de contratos con una duración inferior a siete días creció de manera significativa, pero haciéndolo en mayor medida para las mujeres. En 2017, el 27,5% de los contratos firmados por mujeres duraba menos de una semana por un 24,7% de los hombres. Y lo mismo sucedía

en los contratos inferiores a un mes: 40,3% por 36%. En estos trabajos de tan escasa duración es difícil, por no decir imposible, garantizar el derecho a la información y formación en materia de riesgos y de prevención. De todo ello cabe formular la hipótesis de que los indicadores de salud laboral también han tenido que tener una evolución especialmente negativa para las trabajadoras.

Los accidentes de trabajo son un fenómeno que se asocia generalmente a un perfil de trabajador varón, debido a la alta masculinización de los sectores productivos con alto riesgo de seguridad. En 2017, dos de cada tres accidentes con baja lo sufrieron hombres, aumentando el porcentaje en varones a medida que aumenta la gravedad: alrededor del 80% en accidentes graves y del

Tasa de parcialidad (EPA)



Fuente: Encuesta de Población Activa (media de los 4 trimestres)

Si tú no descansas en verano, CCOO tampoco

todo en el mercado laboral y la precariedad se extiende, principalmente, entre las mujeres y la gente joven, de formas distintas, pero con un elemento común: el empeoramiento de las condiciones laborales. Un año más tarde el escenario no es muy diferente, el número de mujeres menores de 25 años con contrato indefinido ha caído un 54% durante la crisis. El de los hombres, un 48%.¹ Por otra parte, más del 55% de las mujeres asalariadas en España cobran menos de 19.000 € brutos anuales.²

La transversalidad de la precariedad, en un país donde la tasa de personas trabajadoras en riesgo de pobreza ha aumentado un 13%³ desde que comenzó la crisis, es evidente. En todos los sectores productivos han empeorado las condiciones laborales. Como muestra de esta transversalidad, la Federación Estatal de Construcción y Servicios se unió a la campaña



iniciada por la Federación Estatal de Servicios, compartiendo el mensaje de que la precariedad no es una condición ni una categoría profesional, se puede acabar con ella con la unión de trabajadoras y trabajadores y desde una organización como la nuestra. [Precarity War II](#) giraba en torno a actividades como el trabajo en el hogar, los servicios auxiliares, el reparto de comida a domicilio, promotoras, reponedores y reponedoras, vigilantes de seguridad, restaurantes de comida rápida y las plantillas de las mutuas o las TIC.

Siguiendo la estela de las dos campañas anteriores nace [Summer War](#). Esta vez se centra en situaciones de precariedad influidas por la estacionalidad. A las Federaciones de Servicios y Construcción y Servicios, se unen la Federación de Servicios a la Ciudadanía y Comisiones Obreras Andalucía con la [campaña #PrecariPedia](#).

Para muchas personas, verano es sinónimo de periodo vacacional. Es temporada alta en los destinos turísticos, los centros escolares

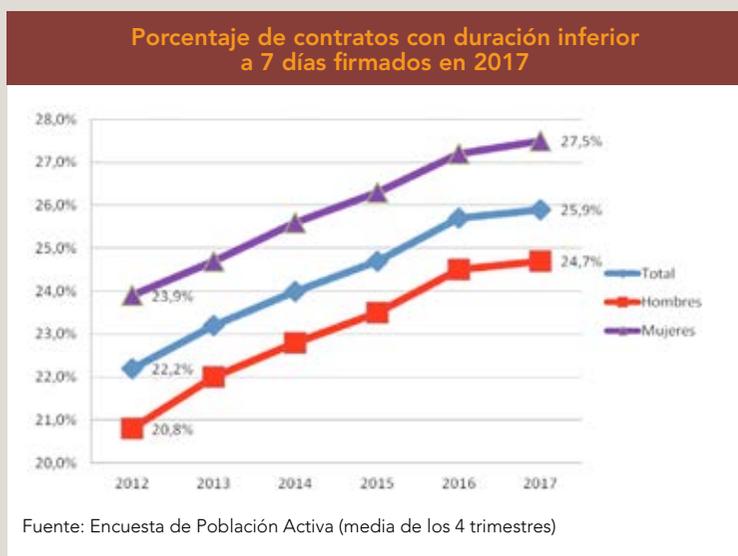
1 Datos: EPA (cifra media asalariados 2010-2017)
 2 Datos: INE. Encuesta de estructura salarial Mayo 2018.
 3 Datos: SEPE

90% en mortales. Esta mayor acumulación de accidentes en varones se repite desde que se cuenta con datos de siniestralidad, pero en los últimos tiempos la evolución de la distribución de accidentes por sexos presenta algunas dinámicas que hay que resaltar.

En el periodo 2012-2017, el número de accidentes con baja está creciendo con mayor rapidez en las mujeres. Mientras que en los varones el incremento es del 25,9%, en trabajadoras lo es del 28%, 2 puntos por encima. Y además, esta diferencia se amplía a medida que se agravan los accidentes: casi 9 puntos en los accidentes graves (2,6% frente a 11,3%) y 14 puntos en los mortales (10,4% frente a 24,4%).

Otro fenómeno interesante es la evolución por sexos de los accidentes *in itinere*, es decir en el trayecto para ir o volver del trabajo. Tradicionalmente este tipo de accidentes era más frecuente en hombres que en mujeres, una diferencia que vino reduciéndose

paulatinamente en los primeros años del siglo hasta 2008. Pero ya en 2009 el número de accidentes *in itinere* en mujeres superó al de los hombres y, desde entonces, la diferencia ha ido aumentando. Hay que recordar que esta diferencia es en términos absolutos, a pesar de que la población empleada femenina es inferior a la masculina. En 2009 el porcentaje de accidentes *in itinere* atribuidos a mujeres era del 52,4%, llegando al 55,2% el pasado año. Es cierto que los accidentes mortales *in itinere* siguen teniendo un perfil masculino (tres de cada cuatro) ligado al uso del automóvil en los desplazamientos, pero desde 2012 han aumentado un 37,5% en mujeres por un 13,6% en hombres. Entre las causas que podrían explicar este *sorpasso* femenino en la siniestralidad *in itinere* se podría hablar de la realidad de la doble presencia de las mujeres, que todavía se ven "obligadas" a compatibilizar el trabajo remunerado con el trabajo de cuidados, en un contexto de creciente precariedad, y la especial incidencia en



las trabajadoras de los contratos a tiempo parcial no deseados, que las obliga a simultanear varios empleos, aumentando el número de desplazamientos diarios y, por tanto, su exposición al riesgo de sufrir un accidente *in itinere*.

Las estadísticas de enfermedades profesionales también registran esta intensidad en el deterioro

de la salud de las trabajadoras. Si bien existe un consenso científico sobre la existencia de un amplio subregistro de las enfermedades ocasionadas por el trabajo -fundamentalmente por la notificación como contingencia común de estas patologías por parte de las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social y el desvío de los gastos

Si tú no descansas en verano, CCOO tampoco

cierran sus puertas, en muchas oficinas se modifica la jornada para adaptarla a la llamada "jornada de verano", etc.

Pero existen otras realidades que afectan a cientos de miles de personas. Hay trabajos que alcanzan su máxima intensidad en verano, aumentando una contratación estacional que recae de forma mayoritaria sobre mujeres y jóvenes, que durante los tres meses de verano sufren jornadas irracionales y una gran carga laboral. Estas condiciones afectan a lo más esencial, su salud.

Un buen ejemplo de esto son los empleos que tienen que ver con la industria turística. Largas jornadas, contratos que no contemplan todas las horas que se realizan, temporalidad, externalizaciones, mucha carga laboral. Una profesión paradigmática es la de camareras de pisos que, desde que se ha extendido la práctica de externalizar su departamento, ha aumentado considerablemente su carga laboral y reducido su salario hasta en un 40%, con todas las consecuencias para su salud física y mental.

Las rebajas de verano suponen un periodo de trabajo más que excesivo para las personas que trabajan en el comercio. Se les aplican condiciones excepcionales, jornadas de 10 y 12

horas, hasta 8 o 9 días sin librar y todo esto de pie y escuchando a la clientela siempre con una sonrisa. Sobre largas jornadas también saben



mucho quienes ejercen de socorristas de piscina, que además perciben un sueldo poco acorde con la formación que se exige, y una parte del mismo se entrega en negro.

También hay trabajos que dejan de existir en verano, muchos de ellos tienen que ver con los centros escolares. Monitoras de comedor o limpiadoras de colegios e institutos están contratadas por horas durante 10 meses y se van 2 al paro. Éstas últimas, además, están expuestas a productos químicos y problemas como la pérdida de vacaciones generadas o licencias.

Simultanear varios trabajos para mal llegar a fin de mes es una situación atemporal, les pasa a muchas personas todos los meses del año, sobre todo a mujeres. La estacionalidad las obliga a cambiar de actividad. Acumulan contratos por horas y actividades que cobran en negro. Por ejemplo, dando de comer a niñas y niños en colegios o limpiando casas. Cuando se acaba el curso escolar o la gente de las casas que limpian se van de vacaciones o a una segunda residencia, tienen que buscarse otras formas de ganar dinero. La prestación por desempleo que reciben por los contratos por horas que les hacen durante el curso escolar no es suficiente y necesitan com-

derivados a los sistemas públicos de salud- sí se aprecian efectos relevantes en los últimos años.

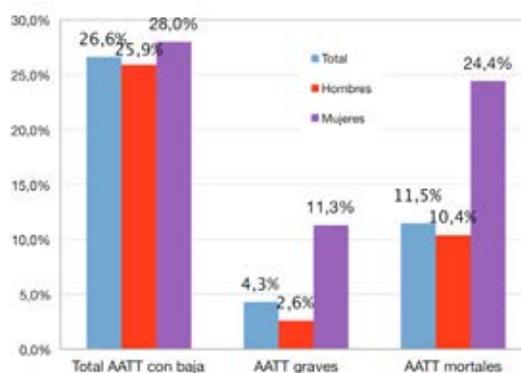
Tradicionalmente, el número de partes de enfermedad profesional con baja comunicados por las mutuas era superior en varones, pero desde el inicio de la crisis económica la diferencia se fue reduciendo hasta que en 2013 el número de partes en mujeres superó al de los hombres. Esta distribución en términos absolutos se ha venido manteniendo hasta la actualidad, a pesar de que la población femenina empleada es inferior a la masculina.

Este incremento de las enfermedades profesionales notificadas en mujeres desde 2012 no se distribuye de forma homogénea entre los diferentes grupos de enfermedad, sino que se apoya fundamentalmente en algunos trastornos musculoesqueléticos debidos a posturas forzadas y movimientos repetitivos (sector agrario, comercio, hostelería, limpieza), en alteraciones de la voz (sector de enseñanza) y a exposición a agentes biológicos (sanidad

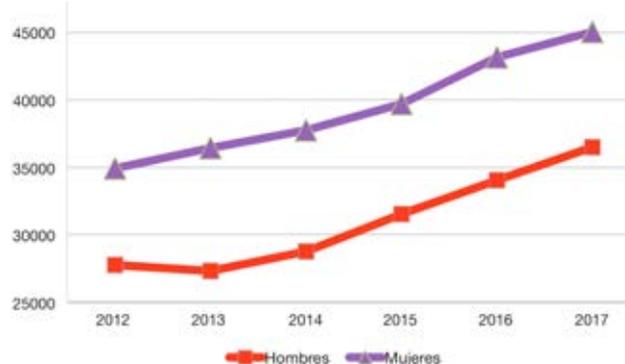
y sectores sociosanitarios). Hay que resaltar que en aquellos grupos de enfermedad en los que existe un mayor subregistro, los vinculados a exposiciones a sustancias químicas y a cancerígenos, la notificación de enfermedades en mujeres es muy escasa o prácticamente inexistente. En 2017 sólo se han comunicado 22 partes de enfermedad profesional con baja por exposición a cancerígenos y todos ellos en hombres y de 2012 hasta el año pasado sólo 9 casos se comunicaron en mujeres de un total de 132. Y esta diferencia no se puede atribuir a una menor exposición de las mujeres a cancerígenos laborales, ya que la propia Agencia Internacional de Investigación sobre el Cáncer (IARC) incluye dentro de su listado de cancerígenos algunas actividades y profesiones altamente feminizadas en las que está demostrada científicamente se relación con el cáncer: peluquerías o sector sanitario por exposición a medicamentos peligrosos.

Y la duración de las bajas por enfermedad profesional es un dato

Incremento de los AATT con baja por sexo 2012-2017



Accidentes in itinere por sexo 2012-2017



Si tú no descansas en verano, CCOO tampoco

pletarlo con otro tipo de trabajo normalmente en B y relacionado con la hostelería, sector que aumenta considerablemente el nivel de contratación durante la temporada estival.

El verano es temporada alta para las prácticas no laborales. Cientos de becarias y becarios realizan el trabajo del personal de plantilla pero sin remuneración o por muy poco dinero, cuando lo que deberían de estar recibiendo es formación. Las empresas les utilizan para cubrir las vacaciones de la plantilla. Sectores donde esta situación es una práctica habitual son, por ejemplo, Hostelería, Periodismo u Oficinas y Despachos.

En el Informe Anual de la Profesión Periodística, editado por la Asociación de la Prensa y basado en encuestas realizadas a profesionales del sector, se expone que el 93,1% de las personas encuestadas han trabajado de becarias y becarios. El 48,1% no recibieron ningún tipo de remuneración y el 40,7% no contó con ningún tutor o tutora.⁴

La campaña Summer War pretende ser un

escaparate de realidades de precariedad laboral. Esta situación que sufren muchas trabajadoras y trabajadores se ha instalado en nuestro



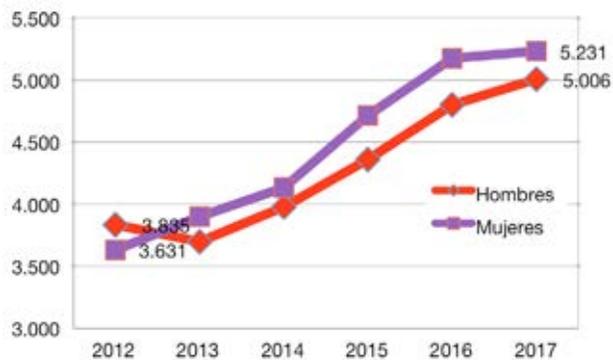
país, e incluso empieza a ser aceptado socialmente gracias a la implantación de una "modernización del lenguaje", a través de la cual se sustituyen términos que tradicionalmente se habían ligado a cuestiones negativas como la precariedad, la dependencia económica, la explotación etc. por composiciones en inglés que no traen aparejadas esa reacción negativa, aunque en definitiva signifiquen lo mismo.

Para denunciar esta situación de legitimación de la precariedad a través del lenguaje se incluye la [Precaripedia](#), un diccionario de términos que se encuentra en permanente desarrollo y pretende llamar a las cosas por su nombre.

Summer War no podría ser un escaparate fidedigno de esta precariedad si no mostrase la realidad que arrojan las cifras: la precariedad se ceba especialmente con la mitad de la población, las mujeres, y con el colectivo joven. La campaña tiene la vocación de hacer muy visible este hecho, no solo con la elección de las realidades profesionales que forman parte de la misma, además se ha generado material gráfico específico. En este caso, los carteles de campaña son dos, uno con todas las superheroínas (Limpianna, SmileGirl, AquaPrecar, FlashWoman

4 Informe Anual de la Profesión Periodística 2016. Asociación de la Prensa

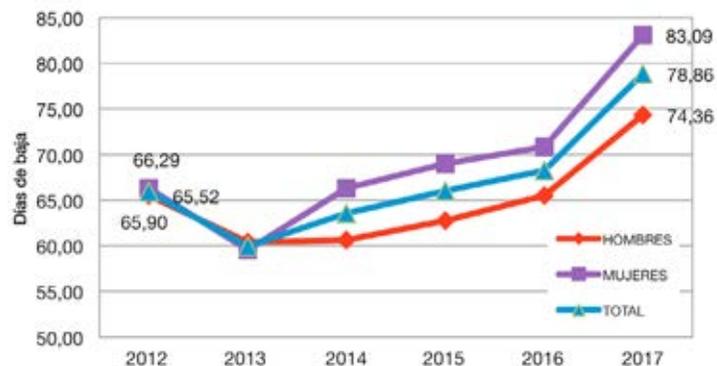
Duración media en días de los partes cerrados como EP con baja



que demuestra la especial intensidad de los daños a la salud en las trabajadoras. Al inicio de la crisis, en 2008, este tipo de bajas duraba una media de 51 días en varones y de 55 en mujeres, 4 días de diferencia. En 2013 la diferencia es prácticamente inexistente, 60 y 59 días respectivamente, pero a partir de ese momento la duración de las bajas aumenta y con ella la brecha entre mujeres y hombres,

alcanzando el pasado año los 83 y 74 días, 9 de diferencia. Parece evidente que cada año que pasa, los diagnósticos de enfermedad profesional se hacen de manera más tardía, con los pacientes en peores condiciones, pero es en el caso de las trabajadoras en el que es necesario un mayor periodo de tiempo para su recuperación. Además hay que recordar que el control de estas situaciones de incapacidad, al

Partes comunicados de enfermedad profesional con baja



ser una contingencia profesional, está a cargo de los servicios médicos de las mutuas colaboradoras de la Seguridad Social.

Las conclusiones de todos estos datos son evidentes. La crisis económica, las reformas laborales y la extensión de la precariedad laboral están teniendo como consecuencia un deterioro de las condiciones de trabajo y un aumento de

los daños a la salud del conjunto de la clase trabajadora española, pero se están cebando de manera especial en las trabajadoras. La brecha de género no sólo existe en materia salarial, sino también en términos de seguridad y salud en el trabajo

Oscar Bayona forma parte del equipo de la Secretaría Confederal de Salud Laboral de Comisiones Obreras.

Si tú no descansas en verano, CCOO tampoco

y PluriWorker) y otro con becarias y becarios en distintos sectores (Periodismo, Hostelería, Oficinas y Despachos).

En consonancia con el lema de la campaña *Si tú no descansas en verano CCOO tampoco*, se marca el objetivo de hacer más visible y mejorar los mecanismos de atención a trabajadoras y trabajadores. Para la consecución de este objetivo se ha desarrollado un espacio web que se llamará Agencia del Trabajo Decente (ATD). Por medio de este espacio las personas que lo deseen podrán contactar con CCOO fácil y rápidamente a través de un sencillo formulario. Además se podrán mandar mensajes directos por Twitter, Facebook e Instagram. También incluirá un mapa interactivo con la dirección y el teléfono de todas las sedes provinciales de CCOO.

Por otra parte, se incluirán preguntas frecuentes y los convenios colectivos correspondientes a las profesiones descritas, para que las personas que visiten la página puedan encontrar de forma fácil y rápida cuestiones relacionadas con su actividad laboral. Además, se podrá

encontrar en la página la guía [Aprendices, becarios y trabajo precario](#), que pretende ser una herramienta para que delegados y delegadas del sindicato puedan luchar contra la precariedad de las personas jóvenes, una ayuda para defender y corregir situaciones inadmisibles, que pueden llegar a afectar a más de 1.400.000 personas jóvenes, así como para que éstas conozcan sus derechos. Finalmente, se incluye la Precaripedia, un diccionario abierto, y en constante reconfiguración, que nace para desmascarar la precariedad que esconde el nuevo lenguaje edulcorado que están imponiendo las élites económicas en el mundo laboral para ocultar la hostilidad contra la clase trabajadora. La dirección de este espacio web es: <https://trabajoenverano.ccoo.es>

María Estebanz (@servicioscco) es secretaria de la Mujer, Igualdad y Diversidad de la Federación Estatal de Servicios de Comisiones Obreras.



¡Por un espacio propio para la biblioteca de mujeres!

La Biblioteca de Mujeres de Madrid existe y se encuentra ubicada físicamente en el ¡Museo del Traje!, pero además hay otros modos de conocer sus fondos. En el siguiente artículo se cuenta su historia.

Anna María Mellado García

EL PUNTO de partida de la Biblioteca de Mujeres está relacionado con la decisión de Marisa Mediavilla de constituir desde 1985 una biblioteca personal con textos del primer tercio del siglo XX en relación a las mujeres o escritos por ellas. Posteriormente decidió sacarla fuera de su casa para compartirla, porque no existía ninguna biblioteca de este tipo en España. Marisa formaba entonces parte de un grupo de mujeres independientes feministas que se reunían en la calle Barquillo, y para tratar de facilitar el acceso a la documentación cuando mantenían sus debates, también se ofreció, como profesional de la biblioteconomía, a catalogar los fondos. Marisa Mediavilla, ayudada por la filóloga y escritora Lola Robles, ha logrado reunir en torno a 30.000 volúmenes, de los cuales algunos son joyas únicas del siglo XVIII o del XIX. No es solo un fondo bibliográfico, también hay objetos complementarios como chapas, agendas, bolsas, calendarios... Con el tiempo, la falta de espacio obligó a su traslado. Como medida de urgencia Marisa Mediavilla donó la colección al Instituto de la Mujer en el año 2006, pero éste no le ha conferido un funcionamiento de biblioteca sino de depósito en el Museo del Traje. Lo que ella desearía es que estuviera en un espacio accesible dentro de la red pública de bibliotecas y lamenta que su inaccesibilidad no permita entre otras limitaciones establecer lazos con América Latina.



Exigiendo un espacio propio para la Biblioteca de Mujeres de Madrid.

En términos de acceso digital, a la Biblioteca de Mujeres de Madrid se puede llegar por dos vías, una institucional y la otra social. La institucional es la web del [Instituto de la Mujer](#). La social es la procurada por un grupo de feministas solidarias. *Mujer Palabra* ha creado dentro de su dominio la [página web de la Biblioteca de Mujeres de Madrid](#) y se ocupa de su mantenimiento. *Mujer Palabra* se define como un espacio independiente de autogestión feminista creado para difundir ideas y materiales que ayuden a construir de forma creativa y solidaria un mundo mejor y más pacifista. Posee además una importante dimensión lingüística que determina su forma

de concebir el mundo con perspectiva de género, por lo que este espacio virtual es idóneo para alojar la Biblioteca de Mujeres de Madrid. Es además un espacio de cooperación de feminismo solidario y ayuda a su continuo mantenimiento. En esta web están alojados los cuatro catálogos de la biblioteca: [Carteles](#), [Escritoras Españolas](#), [Revistas](#) y [Tebeos femeninos](#). Desde el año 2015 está también accesible el excelente y tan necesario [Tesoro de Mujeres](#), fruto de cuatro años de trabajo de Marisa Mediavilla y Ricarda Folla. Otro apartado ofrece vínculos de interés para el feminismo, y la sección *Noticias/Apoyos* registra las acciones de feministas que reivindican una solución definitiva para la Biblioteca de Mujeres, como las organizadas en la Feria del Libro de Madrid en 2017 por el colectivo de mujeres artistas "Warmi" o la asociación [Clásicas y Modernas](#), y también los reconocimientos públicos como los del gremio de librerías o del [Consejo de las Mujeres del Municipio de Madrid](#) 🇪🇸

Anna María Mellado es secretaria de Mujeres e Igualdad de CCOO de la Región de Murcia (@CCOORM).

Búscanos en Facebook [Revista Trabajadora](#)
o síguenos en Twitter [@RevTrabajadora](#)

Helsinki (Finlandia)

Capacitación para el liderazgo de mujeres sindicalistas

Cloti Iborra i Alcaraz y Amaia Otaegui Jauregui

A PRINCIPIOS del mes de junio tuvo lugar la segunda parte del curso titulado *Capacitación para el liderazgo de mujeres sindicalistas* que se realizó en Helsinki (Finlandia). El curso fue organizado por el [European Trade Union Institute](#) (ETUI), quien con esta formación quiere contribuir a romper todas las barreras que impiden la incorporación plena de las mujeres en igualdad de condiciones en todos los niveles de decisión. Para ello ha contado con la colaboración de la [Organización Central de Sindicatos Finlandeses](#) (SAK) y de la Secretaría Confederal de Formación Sindical de CCOO, a través de Amaia Otaegui, como tutora del curso, quien junto con Liz Rees, ex directora de formación de [Unionlearn](#), han conseguido impulsar con éxito esta iniciativa.

El curso forma parte de un programa para futuras líderes y obedece al plan de acción de la [Confederación Europea de Sindicatos](#) (CES) sobre igualdad de género. En él participaron 23 mujeres de 10 países diferentes con el objetivo central de potenciar el liderazgo como mujeres sindicalistas con responsabilidades y que participan en órganos de dirección de los diferentes sindicatos.

En esta primera edición del curso, asistieron por CCOO: Esther Martín (secretaria de Acción Sindical, Mujeres y Juventud de Canarias), Lucía Trenor (secretaria de la Federación de Servicios de Galicia), Francisca Gómez (secretaria confederal de Afiliación, Servicios y Asesoramiento) y quienes firman este artículo. Fue de destacar, y también de agradecer, la presencia y participación de Montserrat Mir (secretaria confederal de la CES) quien ha liderado la iniciativa y el apoyo a esta línea de trabajo de ETUI, comprometiéndose a ofrecer la continuación y mantenimiento de este curso en el futuro.

Todas las asistentes coincidieron en la gran oportunidad que este curso ha supuesto, tanto por la posibilidad de conocer el trabajo de otras sindicalistas como por la po-



“En el curso participaron 23 mujeres de 10 países diferentes con el objetivo central de potenciar el liderazgo como mujeres sindicalistas con responsabilidades y que participan en órganos de dirección de los diferentes sindicatos”.

sibilidad de tejer redes sóricas. Los contenidos del curso contribuirán a hacer más eficaz nuestra tarea diaria.

En el curso pudieron escucharse intervenciones de mujeres tan relevantes e influyentes a nivel internacional como la ex presidenta finesa Tarja Halonen, quien resaltó en su intervención la necesidad de tener confianza en nosotras mismas, especialmente en la toma de decisiones donde nos invitaba a escuchar activamente a todas las partes y tomar decisiones en beneficio del conjunto, intentando recoger todas las sensibilidades. Su sencillez embriagó porque para ejercer un buen liderazgo es fundamental conectar cerebro y corazón.

El contenido del curso se centró en conocer y utilizar algunas herramientas que son útiles para el desarrollo de habilidades de liderazgo: la mejora de la capacidad de comunicación efectiva y de expresión en entornos distintos y la mejora de las habilidades en los procesos de toma de decisiones, en la negociación y en la gestión de los conflictos.

Para las participantes ha sido una experiencia única que ha aportado conocimientos y nuevas habilidades, y especialmente la oportunidad de compartir experiencias e ilusiones con otras sindicalistas. La formación en dimensión internacional ha añadido un valor de riqueza a este proceso de aprendizaje, que aglutinó a mujeres de países y culturas sindicales muy diferentes. No obstante, las preocupaciones cotidianas de sindicalistas islandesas, lituanas, rumanas, turcas o italianas tienen más similitudes de las que a primera vista podría parecer, y ésta sin duda ha sido una de las claves para el buen desarrollo y los buenos resultados obtenidos ■

Cloti Iborra (@ciborra_cloti) es secretaria de la Dona, Politiques LGTBI i Institucional de la Confederación Sindical de CCOO del País Valencià y Amaia Otaegui (@amaiaotaegi) forma parte del equipo de la Secretaría Confederal de Formación Sindical de CCOO.

Entrevista a la sindicalista argentina Estela Díaz

“La revolución de las nietas y las hijas”

Estela Díaz es [secretaria de Género](#) de la [Central de Trabajadores de la Argentina \(CTA\)](#) e histórica militante del movimiento por el derecho al aborto legal, seguro y gratuito en su país. Un movimiento que consiguió aglutinar a millones de personas en torno a un único símbolo: un pañuelo verde.



Carmen Briz Hernández

LA SOCIEDAD argentina, aglutinada en torno a la Campaña Nacional por el Derecho Al Aborto, acaba de conseguir la despenalización del aborto en su país y se espera que el movimiento se extienda por otros países latinoamericanos. De momento, han conseguido la media sanción de la Cámara de Diputados de la Nación, aunque la sanción definitiva vendrá de la mano del Senado el próximo 8 de agosto.

Usted, y muchas mujeres de su generación, lleva más de 15 años organizada y exigiendo la despenalización del aborto. En su opinión, ¿cuáles han sido las claves para conseguirlo en este momento?

En Argentina se realizan hace 32 años los Encuentros Nacionales de Mujeres, que

nuclear a cientos de miles de mujeres del país, que han contribuido en toda la agenda de género, igualdad y diversidad sexual. La campaña por el aborto nace en el año 2005, lleva trece años sostenidos de articulación, crecimiento y presencia en todo el territorio nacional. Éste ha sido un movimiento perseverante, que supo producir discurso, disputar con el sentido común sobre la “vida”, generar alianzas, redes, articulación política, social y capacidad de movilización. Todo esto durante muchos años y sin quiebres, a pesar de las enormes tensiones que tiene en su seno, por ser un espacio muy plural. Hoy la conforman más de 500 organizaciones. Debemos incluir el salto cuanti – cualitativo que significó la irrupción de movimiento que nace en el año 2015 bajo el lema *Ni Una Menos* y los paros internacionales de mujeres.

Nosotras sostenemos que estos años nos han permitido construir la despenalización social del aborto. Debatirlo, sacar la experiencia del *closet*, para producir las condiciones de posibilidad del debate parlamentario. Luego, el número final que consiguió la media sanción, fue posible gracias a tener más de un millón de personas en la calle, en una vigilia que duró más de veinte horas. Estábamos en un empate en el Congreso, incluso muchos indecisos se inclinaban más en contra, pero fue tanta la fuerza de la movilización, especialmente de la juventud, que logró los números que nos faltaban para terminar 129 a 125.

Vd. denominó a este movimiento “la revolución de las nietas y las hijas”, ¿ha sido clave la participación de las jóvenes? ¿tiene visos de continuidad su implicación en el feminismo?

El fenómeno de la participación de las jóvenes es algo que nos ha sorprendido a todas. Son muy jóvenes, de 12 o 13 años en adelante. Llevan los pañuelos verdes en sus mochilas, a sus escuelas, incluso en las católicas. Es un movimiento que desde mi punto de vista tiene visos de continuidad. Estas jóvenes, mujeres mayoritariamente pero también varones, discuten el patriarcado, revisan las relaciones con sus pares y se llaman a des-construirse. Vinieron para quedarse y estoy segura que su lucha tendrá continuidad en muchos otros temas.

Los cambios legislativos son importantes, pero ¿en qué punto se encuentra el cambio cultural en la sociedad argentina con respecto a garantizar derechos para las mujeres?

Pienso que esta revolución de las hijas y las nietas se asienta en un movimiento feminista y de mujeres con mucha raigambre en nuestra sociedad. Hoy el feminismo lo abrazan mujeres de diversos sectores como las sindicalistas, las estudiantes, las académicas, etc. Estas jóvenes además son las que crecieron en un contexto de nuestro país de ampliación de derechos, de recuperación de una historia emancipatoria, con una presidenta mujer durante dos períodos, que se apoyó o no, impacta en la formación de nuevas subjetividades. Está claro que hoy ese contexto ha cambiado y desde el Gobierno de Macri estamos frente a una ofensiva de la derecha muy brutal. Despidos, ajuste, endeudamiento, vuelta al FMI y políticas de dependencia. Sin embargo, pese al repliegue y defensiva para los sectores populares, no pudieron parar la ola de avance de los derechos de las mujeres. Este es el único plano en que no estamos a la defensiva, sino que vamos a por más. Logramos la ley de paridad legislativa y estamos a punto de lograr la sanción definitiva del aborto legal. Algo cambió en la juventud politizada y es un cambio cultural que nos alienta mucho en la resistencia al neoliberalismo.

“Pienso que esta revolución de las hijas y las nietas se asienta en un movimiento feminista y de mujeres con mucha raigambre en nuestra sociedad. Hoy el feminismo lo abrazan mujeres de diversos sectores como las sindicalistas, las estudiantes, las académicas, etc.”



Argentina dice fin a la mortalidad entre quienes abortan, a los embarazos adolescentes no deseados, a los abortos clandestinos, ¿cómo puede influir en otros países latinoamericanos?

Nosotras entendemos que somos parte de una lucha latinoamericana y esperamos que estos logros de las mujeres y personas gestantes de Argentina puedan irradiar y fortalecer a las luchas feministas de la región. A nosotras nos influyó el cambio que logró Uruguay. Desde que legalizaron el aborto en el país vecino noso-

tras pensamos que estábamos más cerca también. Nos ayudó además en el debate, por no queríamos que nuestra legislación resultara tan restrictiva y eso colaboró en nuestras discusiones. De hecho el *Ni Una Menos, Vivas Nos Queremos* es un movimiento con mucha fuerza regional e internacional y ha revitalizado y fortalecido el carácter global de nuestra lucha.

¿En qué continuarán trabajando desde la Secretaría de Género de la CTA? ¿cuáles son algunos de sus objetivos pendientes?

Hasta el 8 de agosto estaremos muy abocadas a seguir el proceso de la sanción definitiva de la ley de interrupción voluntaria del embarazo en el debate en el Senado Nacional. Pero nosotras tenemos una agenda permanente que tiene una larga lista de temas pendientes para con las trabajadoras. Sumando, por supuesto, que nos encontramos en un contexto de fuerte ataque a los derechos laborales, jubilatorios, de salud y educación. Este modelo de Gobierno amenaza cotidianamente los derechos del conjunto de la clase trabajadora y de los sectores populares. Nuestro movimiento sindical está muy movilizado, junto a los movimientos sociales y las mujeres. Pero, además, nuestra agenda está ahora mismo en debate en el Congreso Nacional respecto al tema de la reforma de la ley de contrato de trabajo en licencias parentales, la corresponsabilidad trabajo-familia y las brechas. También estamos terminando de elaborar los protocolos del “Compromiso sindical para la erradicación de la violencia” y tenemos en discusión el tema de la paridad. Nuestra acción política es muy articulada con las mujeres sindicalistas de otras centrales, porque entendemos que es fundamental construir unidad para lograr las transformaciones más profundas ■

Carmen Briz Hernández (@RevTrabajadora) es periodista y forma parte del equipo de la Secretaría Confederal de Mujeres e Igualdad de CCOO.

El trato machista de los medios hacia las políticas

Carmen López López

LA LEY ORGÁNICA que regula la cláusula de conciencia de los y las profesionales de la información dice: *“La información no puede ser objeto de consideraciones mercantilista, ni el profesional de la información puede ser concebido como una especie de mercenario abierto a todo tipo de informaciones y noticias que son difundidas al margen del mandato constitucional de veracidad y pluralismo”*. Además, garantizar que el lenguaje y los contenidos en las informaciones y comunicaciones sean no sexistas, debería ser obligación y un logro a conseguir por todos los medios y no solo por parte de aquellos que son sufragados con dinero público.

Sin profundizar tanto en las leyes y aquello que debiera ser, es decir, la propia ética periodística, ¿donde se encuentra el trato igual en las informaciones sobre las mujeres y hombres en la política? ¿dónde se sitúa la no discriminación por razón de sexo en el trato informativo hacia las mujeres?

Existe una práctica -no generalizada afortunadamente, pero si diaria en ciertos medios- que banaliza la presentación pública de las mujeres y sus ocupaciones, dejando en segundo plano el trabajo para el que se les ha elegido o la trayectoria profesional que les ha llevado a estar en donde están.

El nombramiento de las ministras y la presencia mayoritaria de las mujeres en el actual Gobierno del país refleja el proceso

“Existe una práctica que banaliza la presentación pública de las mujeres y sus ocupaciones, dejando en segundo plano el trabajo para el que se les ha elegido o la trayectoria profesional que les ha llevado a estar en donde están”.



de gran avance feminista que se está generando a nivel social. Este avance hace que se pueda detectar, con más facilidad, el continuo trato discriminatorio y sexista hacia las mujeres, poniéndose en evidencia el ataque machista que cada día ocupa portadas y numerosos artículos de opinión en diferentes medios de comunicación, sin olvidar las redes sociales y la cobertura mediática que se les da a éstas. El modo en la que algunos medios de comunicación han hecho referencia a las actuales ministras es un reflejo del trato a las mujeres en general, cuestión ésta que definitivamente debe de ser erradicada.

Dice un medio de comunicación que va a evaluar los aciertos y errores de estilismo de las ministras porque con toda seguridad "les haría mejorar". [ABC](#), en sus diferentes evaluaciones, se atreve a describir a Magdalena Valerio, ministra de Trabajo y Migraciones y Seguridad Social como: *"Esta extremeña de buen físico, recriada en La Mancha, de ojos penetrantes y chasis de aquí te espero, ha sabido siempre sacarse partido. Ha superado una enfermedad con turbantes bien escogidos colocados con gusto, ha lucido el cabello corto con valentía, mostrando que es capaz de estar atractiva y femenina en cualquier circunstancia. Y sigue luciendo su maquillaje marcado y sus labios rojos"*. Y en otro medio, se dice que Susana Díaz, presidenta de la Junta de Andalucía, dejó sorprendidos a los asistentes con una figura esbelta que dejaba mostrar un favorecedor traje veraniego color blanco y amarillo, a juego con unos zapatos de tacón que combinaban el blanco, el amarillo y el negro, así, sin ningún rubor.

¿Quién le dice y por qué a las ministras, a las políticas, cómo y de qué manera tienen que vestir, si el corte de pelo va o no con ellas, si el traje las hace serias o la falda es muy corta? ¿Por qué se puede catalogar a una mujer sin ningún tipo de pudor dando lecciones de "estilismo" y considerando que, con toda seguridad, les hará mejores? Les faltó añadir que la verdad las hará libres, pero ¿cuándo se les ha dado este trato a los hombres al ser elegidos?

Sin ahondar más en los diferentes artículos -y teniendo en cuenta la cantidad

"¿Quién le dice y por qué a las ministras, a las políticas, como y de qué manera tienen que vestir, si el corte de pelo va o no con ellas, si el traje las hace serias o la falda es muy corta?"

de ejemplos existentes sobre la forma machista de escribir sobre las mujeres y que se utiliza para presentar e "informar"- es necesario parar un momento y reflexionar sobre el trato discriminatorio y machista que se da a las mujeres para presentarlas. Imagínense el proceso contrario.

Las y los profesionales de los medios de comunicación son también responsables de esos mensajes machistas y debería existir un punto y final para que dejen de generarse y repetirse. Hay que recordar la necesidad de la utilización de un lenguaje no sexista; las palabras y sus usos no son inocuos.

Afortunadamente hay quien desde los medios trata de frenar el machismo y que con su trabajo cotidiano contrarresta la apología de éste, y hay que aprender del buen hacer. Porque la realidad es que existe un abuso exacerbado en el trato discriminatorio y machista que se da a las mujeres en todos los ámbitos de la vida, si se compara con el dado a los hombres.

El añadido sexista hacia las mujeres para sus descripciones -que antes o después aparece y que no se centran en su trabajo- se aleja de la objetividad periodística que se les supone a quienes informan.

El verdadero discurso que realizan -y que desvía la atención a cuestiones nimias y machistas que dan un trato diferenciado a las mujeres centrado en quehaceres propios de un sexo como mujer estereotipada

y no con la labor que ésta va a realizar- es un reflejo de cómo ciertos medios ven todavía a las mujeres y lo que espera de ellas, que siempre pasa por la tradicional y conservadora idea de que las mujeres han de ocupar un segundo lugar, tal vez como maniqués.

Las mujeres en general, y las políticas en particular, son algo más que cómo visten (qué cazadora visten cuando están en campaña electoral o qué vestido floreado llevan cuando debaten en las Cortes), qué enfermedad padecen, cuántas criaturas tienen o cuál es su estado civil.

Las palabras y la forma en cómo se cuentan las noticias son muy importantes pues describen y sitúan los hechos, pero también pueden hacer posicionarse con respecto a qué o de quién se habla. Más allá de la opinión personal que exista en las noticias, la falta total de objetividad puede situar a las mujeres en lugares que no son los reales.

El lenguaje es una herramienta esencial para los y las periodistas y como lo utilizan es fundamental para centrar la noticia y crear una imagen objetiva de la realidad. Informar con enfoque de género significa informar mejor. Cambiar el lenguaje para que la información sea más veraz, sí importa.

Aunque afortunadamente no es siempre así, pues existen medios que se preocupan por el uso del lenguaje, por dotar de perspectiva de género a las noticias e incluso de contar con especialistas en igualdad, tal y como ocurre con otras secciones especializadas.

Las opiniones periodísticas pueden y deben ser diversas, pero si estaría bien que dejaran de utilizar la imagen de las mujeres de una manera tan discriminatoria y machista.

Carmen López (@2014clopez) es secretaria de las Mujeres de la Federación Estatal de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras.

cine

Custodia compartida

Dirigida por Xavier Legrand (Francia, 2018). Reparto: Denis Ménochet, Léa Drucker y Thomas Gioria. León de Plata al Mejor Director y Ópera Prima en el Festival de Venecia 2017 y Premio del Público al Mejor Film Europeo en el Festival de Cine de San Sebastián 2017.

Carmen Briz Hernández

EL CINEASTA francés, Xavier Legrand, estuvo en Madrid en el mes de abril para presentar *Custodia compartida*. La película relata el "después" del divorcio entre Myriam y Antoine, cuando ella decide solicitar la custodia de su hijo pequeño, Julien. Todo discurre dentro de una "aparente normalidad" y la jueza no ve problema alguno para conceder la custodia compartida a ambos cónyuges.

Pero la situación no es tan sencilla para el pequeño Julien –genialmente interpretado por Thomas Gioria– quien sufre el



interrogatorio continuo de un celoso padre, que no acepta que Myriam pueda iniciar una nueva vida, una vida tranquila en un nuevo

hogar. Un interrogatorio que va subiendo en intensidad a lo largo de la película para convertirse en acoso hacia el menor, que intenta evitar, en la medida de lo posible, que las actitudes violentas del padre acaben en tragedia.

El suspense va en aumento y el peor "terror", el cotidiano, se hace dueño de la pantalla y consigue que quienes ven la película empaten y sientan el mismo temor que siente Julien, el mismo miedo que siente su madre.

¿Puede un ex marido violento ser un buen padre? ¿Qué papel juega la justicia y qué papel habría de jugar?, estas son algunas de las preguntas a las que intenta dar respuesta el director. Xavier Legrand, también actor, dirigió en 2013, el cortometraje *Antes que perderlo todo*, donde narra la huida de una mujer de su violento marido. Fue Premio César y estuvo nominado para los Oscar de ese año.

Una película imprescindible para reflexionar sobre la violencia contra las mujeres y sobre el papel y las políticas públicas que deberían poner en marcha los Estados

Carmen Briz Hernández (@RevTrabajadora) es periodista y forma parte del equipo de la Secretaría Confederal de Mujeres e Igualdad de CCOO.

youtubers

Devermut

Devermut son Marta y Sara. Profesionalmente la una es odontóloga y la otra Digital Manager, pero parte de su tiempo libre lo ocupan en subir contenidos LGTB a su canal YouTube.

Santiago Cubero Lastra

MARTA Y SARA SON Devermut, entre ambas sacan adelante este canal de Youtube que enfocan como un proyecto de visualización, sensibilización y, por qué no, de entretenimiento sobre el colectivo LGTBI, con la ironía, el humor o la parodia como medio de afrontar cuestiones que pueden ser más serias.

El canal, muy completo, toca un amplio abanico de temas, desde series de televisión



a la rabiosa actualidad, su vida en pareja o las vivencias que experimentan, tanto ellas como las personas a quienes invitan a participar, enfocado sin prejuicios, de forma descarada y sin miramientos, llamando a las cosas por su nombre, como debe ser... abstenerse puristas del lenguaje.

Entre sus indispensables destacan: [Yo te creo](#); [Series lesbianas y bisexuales](#), [Disforia de género](#) y [Soy transexual](#).

Son destacables los comentarios a pie de cada vídeo, que enriquecen y complementan los temas tratados, siendo tan importantes algunos de ellos como el propio audiovisual, en un ejercicio de interactividad integradora y dinámica.

¿A qué estás esperando? Devermut, no defrauda

Santiago Cubero (@CuberoSanti) es secretario de Comunicación de CCOO de la Federación Estatal de Construcción y Servicios de Comisiones Obreras (@CCOO_CS).

ensayo

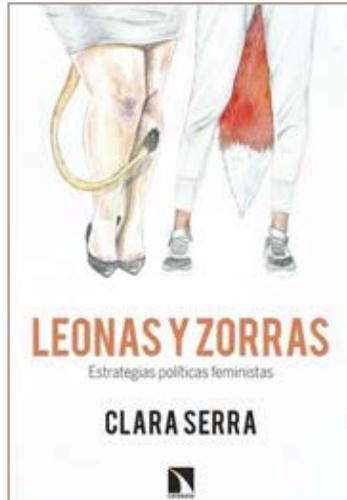
Leonas y zorras

Leonas y zorras. Estrategias políticas feministas, de Clara Serra. Madrid, 2018: Los Libros de la Catarata.

Carmen Britz

GRACIAS al empuje del movimiento de mujeres, el feminismo se está extendiendo y está calando en amplios sectores sociales. Este nuevo escenario invita a reflexionar sobre cuál es su propósito y qué estrategias adoptar para continuar avanzando, aceptando las contradicciones inevitables que se generan en cualquier movimiento que pasa de ser residual a convertirse en hegemónico.

Clara Serra en *Leonas y zorras* reflexiona sobre cuáles son las estrategias políticas para hacer feminismo, se pregunta sobre el poder y cómo transformarlo para hacer políticas feministas. Analiza, asimismo, la tensión que supone la creación de un sujeto feminista



fuerte –no basado exclusivamente en la ‘identidad’- que vaya más allá de las mujeres, que contamine a ciudadanos y ciudadanas y que éstos, a su vez, defiendan al feminismo allá donde puedan influir: “*La identidad de las mujeres y su estatuto de sujeto político es, si bien imprescindible, una identidad que deber ser entendida como precaria y provisional y que la multiplicación de los posibles sujetos del*

feminismo es una herramienta política que el feminismo debe poder emplear siendo firme en los fines que persigue y flexible en los medios que utiliza”.

En la búsqueda de nuevos referentes a través de los cuáles las mujeres consigan aumentar sus opciones de decisión, y por tanto ampliar sus márgenes de autonomía y libertad, se interpela a los hombres y al significado de la ‘masculinidad’: “*Todo intento de que los hombres se deshagan de su masculinidad está abocada al fracaso si no se ofrecen identificaciones alternativas verosímiles, capaces de entroncar con algunos elementos ya presentes en su identidad y desplazarla*”.

Entre la transgresión y el convencimiento, ese es el camino de ida y vuelta que le toca al feminismo: transgresión para poner el acento en problemas reales de personas o colectivos reales en situación de discriminación o marginalidad y, por otro lado, el convencimiento, es decir, alcanzar con ideas feministas al mayor número posible de personas e in-

fluir socialmente: “*Tenemos que ser leonas para coaccionar y zorras para convencer*”.

Se reivindica en *Leonas y zorras* el papel de los sentimientos, las emociones, los miedos, las aversiones, los deseos y los anhelos en mujeres y hombres y en cómo trasladar estos deseos y miedos al campo de la política, al campo del feminismo.

Ampliar los cánones de belleza, apostar por el humor y reivindicar cuerpos y deseos: “*Nuestra tarea es (...) escapar de la cosificación, pero quizás eso también pasa por no estar dispuestas a caer en una trampa patriarcal: prohibir a las mujeres hacer uso, como sujetos, de ese objeto que es su propio cuerpo*”. El debate público en materia de feminismo siempre está abierto y hay que alegrarse por ello. Clara Serra es filósofa y desde 2015 diputada en la Asamblea de Madrid por Podemos 🗳️

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

ensayo

Medicina ambiental y ecofeminista

Medio ambiente y salud. Mujeres y hombres en un mundo de nuevos riesgos, de Carme Valls-Llobet. Madrid, 2018: Ediciones Cátedra y Universitat de Valencia. Colección Feminismos.

Eva Antón Fernández

APENAS SON conocidos los peligros para la salud que provienen de la degradación medioambiental y de la exposición a sustancias tóxicas. Y pocas personas cuentan con información o con medios a su alcance para reducirlos o prevenir las enfermedades que causan.

Este libro de medicina ambiental y ecofeminista nace con la vocación de concienciar e in-

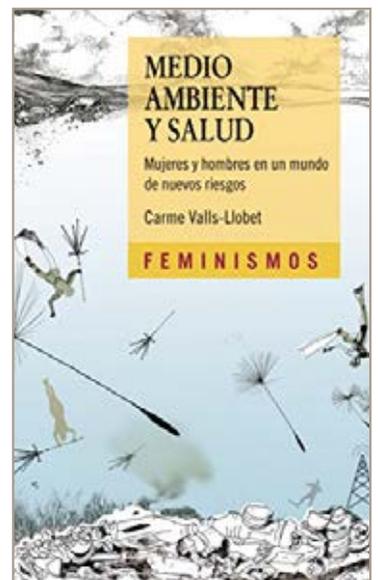
formar para prevenir y proteger, atendiendo a diferencias de género no consideradas, debido al androcentrismo dominante. Desde la ciencia, fruto de su extensa trayectoria profesional, la endrocrinóloga Carme Valls-Llobet atestigua médicamente estas nuevas enfermedades y evidencia los diferentes efectos en mujeres y hombres, a menudo más graves en el caso de las mujeres, ya que por razones biológicas y de género, las mujeres presentan una mayor vulnerabilidad a estos nuevos riesgos.

Revisa la autora los contaminantes usuales (productos orgánicos, pesticidas, disruptores endocrinos, metales pesados), junto a otros, como radiaciones y campos magnéticos, que llegan a través del aire, del agua, de alimentos y cosméticos, de la con-

taminación presente en los ámbitos doméstico y laboral. Y expone las consecuencias para la salud, a medio y largo plazo.

Nuevas enfermedades como el síndrome de sensibilidad química, la fibromialgia y el síndrome de fatiga crónica, están relacionadas con exposiciones tóxicas, así como el incremento de otras (obesidad, diabetes, cánceres ginecológicos...). Y los riesgos aumentan cuando el género intersecciona con otros condicionantes, como la pobreza, la clase social, etc.

Además de la alerta contaminante, aporta orientaciones para prevenir, para detectar problemas y enfermedades, para reducir su impacto en la vida cotidiana, lo que le convierte, como señala en el prólogo la filósofa ecofeminista Alicia H. Puleo, en un libro vital e imprescindible 🗳️



Eva Antón (@evaantonfer) es filóloga y forma parte del equipo de la Secretaría Confederal de Mujeres e Igualdad de Comisiones Obreras.

De la euforia al desconsuelo

“La Organización Mundial de la Salud (OMS) deja de considerar la transexualidad una enfermedad mental”, éste es el titular que consiguió que la población trans, y el colectivo LGTBI en general, pasara de la euforia al desconsuelo (y viceversa).

María José Marín Salas y Francisco González García

DESPUÉS DE 28 AÑOS, la Organización Mundial de la Salud ha revisado, actualizado y publicado su *Clasificación Internacional de Enfermedades* (CIE). En la nueva CIE-11 se ha eliminado el “*transexualismo*” como categoría dentro de los *Trastornos mentales y del comportamiento* y se ha creado una nueva, para sustituirla, bajo el epígrafe “*incongruencia de género*” (en la adolescencia y edad adulta... y en la infancia) recogida en el apartado *Condiciones relativas a la salud sexual*. Esta decisión ha abierto un debate entre la población trans, y dentro del colectivo LGTBI, y no ha dejado indiferente a las distintas asociaciones y organizaciones.

¿Incluir la transexualidad en otro capítulo de la clasificación implica su despatologización? ¿Excluirla de la CIE no supondría abandonar a la población trans impidiendo, en la actualidad, su acceso a los recursos sanitarios? Argumentos hay que justifican la necesidad de mantenerla dentro de la clasificación para que los países menos avanzados, y los que todavía hoy la criminalizan, no impidan que las personas trans accedan a los recursos sanitarios específicos que demandan. ¿Acaso detrás de este argumento que, lamentablemente no deja de ser cierto, no subyace la idea de que la transexualidad es una enfermedad y, por lo tanto, debe ser diagnosticada y tratada? Es evidente el salto cualitativo de la OMS al entender la transexualidad como una “situación relacionada con la salud” y no como un trastorno, menos aún, mental.

Otro aspecto del debate es, precisamente, ese cambio de nomenclatura: del “trastorno mental” a la “incongruencia de género”. Puesto que el género y, sobre todo, la manera de identificarse con él – la noción de ser- es una característica inherente al ser humano en su dimensión más íntima, no es posible ser incongruente consigo mismo salvo que, tras esta nueva nomenclatura, se pretenda hacer la comparativa de lo que es

“Puesto que el género y la manera de identificarse con él –la noción de ser– es una característica inherente al ser humano en su dimensión más íntima, no es posible ser incongruente consigo mismo”.



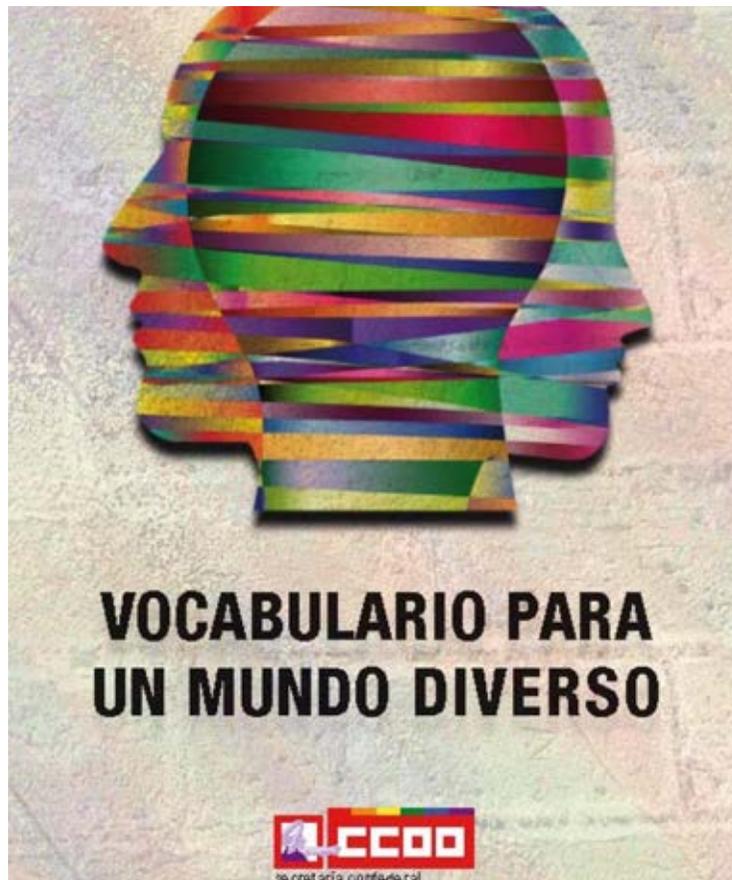
y lo que no es congruente y, además, se pretenda concluir que lo congruente es no ser trans, afirmación esta que nuevamente conlleva al estigma. Por otro lado, ni que decir tiene que, en esencia, la transexualidad no puede circunscribirse al ámbito de la salud sexual.

Por último, pero no menos importante, resaltar que la nueva clasificación excluye a los menores trans como sujetos de derecho susceptibles, por tanto, de tener un desarrollo personal, propio, como cualquier otro menor; ¿acaso no se está condenando a los menores trans a vivir precisamente en la incongruencia

puesto que se les niega la libertad de manifestar su propia expresión y dimensión personal?

La ideología de género impuesta por el heteropatriarcado durante siglos intenta validar, con poco acierto, la afirmación de que se nace hombre o mujer en virtud de unos genitales, negando la evidencia de que existen personas intersexuales y confundiendo los conceptos sexo y género que ni son lo mismo ni están relacionados de la manera que pretenden (hombre, masculino, azul, inteligencia, fútbol... mujer, femenina, rosa, sensibilidad, moda...) Es la transfobia la verdadera enfermedad subyacente en esta ideología la que pone en riesgo a las personas trans a lo largo de toda su vida provocando que su salud se vea disminuida y también, y por ello, su desarrollo personal, su educación, su acceso al trabajo, su calidad de vida... aumentando así sus posibilidades de enfermar y morir.

Comisiones Obreras valora positivamente el cambio de criterio manifestado por la OMS pero lo considera insuficiente y por eso reconoce la importancia de las leyes autonómicas, como las de Madrid o Andalucía, que han suprimido la obligatoriedad de un diagnóstico psiquiátrico para que las personas trans puedan acceder a los recursos sanitarios específicos que precisen. Por esta razón, entendemos que no deberíamos esperar a 2022, fecha límite para que los países miembros adecúen sus programas, y exigimos la aprobación inmediata de la propuesta estatal de [Ley contra la discriminación por orientación sexual e identidad de género, y de igualdad social de lesbianas, gais, bisexuales, transexuales, transgénero e intersexuales](#). Una ley que reconozca el derecho a la autodeterminación de la identidad de género y que suprima la obligación de permanecer dos años en tratamiento antes de poder realizar la rectificación registral de la mención relativa al sexo de las personas.



Es el momento trans, igualdad laboral

BAJO EL lema *Es el momento trans, igualdad laboral*, Comisiones Obreras se manifiesta este año reivindicando medidas y políticas que sirvan para eliminar todas las desigualdades, discriminaciones y dificultades que las personas trans tienen para acceder o mantener un trabajo, provocadas por esta patologización, por estos dos años que tienen que pasar desde que inician su proceso hasta que pueden realizar el cambio registral de nombre y género y por los grandes estereotipos y prejuicios sociales que todavía perduran hacia las personas trans.

Mientras llega ese derecho a la autodeterminación, son necesarios protocolos en las empresas que faciliten que una persona pueda realizar su proceso de

transición mientras está trabajando, que no sea despedida, que impidan que una persona no sea contratada porque lleva una documentación con un nombre y un género diferente a su expresión de género.

Se necesitan protocolos de actuación contra los casos de acoso por orientación sexual, por expresión y por identidad de género y que este acoso esté tipificado dentro del régimen sancionador de la empresa, de forma que una persona trans pueda saber qué hacer y ante quien denunciar en caso de sufrir acoso por transfobia.

Pero sobre todo es necesario realizar programas de inserción laboral y medidas de acción positiva para las personas trans-tal y como existen ya para diferentes colectivos-, para acabar con las situaciones de exclusión con las que se encuentran a lo largo de su vida.

Con motivo de la celebración del [17 de Mayo, Día Internacional contra la Homofobia, la Transfobia y la Bifobia](#), Comisiones Obreras publicó algunos materiales de sensibilización y de formación dirigidos a delegados y delegadas. En la guía [Diversidad sexual y de género, una cuestión sindical](#) se insiste en el compromiso sindical por la igualdad de todas las personas, con independencia de su orientación sexual o identidad de género y se defiende la negociación colectiva como una herramienta imprescindible para lograr esta igualdad laboral; la guía cuenta con un apartado específico dedicado a la situación de personas trans.

En [Un vocabulario para un mundo diverso](#) se ofrece un glosario de términos de diversidad sexual y de género, glosario que está en continua evolución, pero que es necesario conocer para hablar con la precisión que requiere las cuestiones LGTBI.

Finalmente en la guía [LGTBI, normativa y legislación](#) se exponen los aspectos laborales de las leyes de igualdad LGTBI aprobadas en diferentes Comunidades Autónomas.

Estas guías, realizadas por la red estatal LGTBI de CCOO y editadas por la Secretaría Confederal de Mujeres e Igualdad de CCOO, deben servir para comprender la diversidad en el sindicato y para luchar contra las discriminaciones, agresiones y acosos que las personas lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales sufren en los centros de trabajo y en la sociedad en general 🏳️‍🌈

María José Marín (@mjmarjn) es secretaria de Políticas Sociales e Igualdad de la Federación Estatal de Servicios a la Ciudadanía (FSC) de Comisiones Obreras y Francisco González es activista y colaborador en diversidad sexual y de género de la FSC-CCOO y de la red LGTBI de CCOO.

Deseo, placer y prácticas seguras

El Instituto Canario de Igualdad publica dos nuevas guías de su colección *Guías sobre Derechos Sexuales y reproductivos de las Mujeres Jóvenes* centradas esta vez en el deseo, el placer y las prácticas seguras. La coordinación de la colección ha corrido a cargo del Servicio de Planificación y Programas bajo la autoría de Noemi Parra, antropóloga, sexóloga y autora del siguiente artículo.

Noemi Parra Abaúnza

"La única fidelidad se la debemos al cuerpo que habita nuestros deseos" Ángeles Mastretta (1949).

LAS DOS nuevas guías para jóvenes sobre derechos sexuales y reproductivos -que se corresponden con los volúmenes 2 y 3 de la colección- ponen el acento en la sexualidad como cualidad humana y en la diversidad como un hecho constitutivo de la misma. Todo ello desde un enfoque feminista que permite cuestionar el sexismo y empoderar a las jóvenes en el ámbito de su sexualidad (1).

La segunda guía de la colección, titulada [Deseo, placer y satisfacción](#) es un viaje al centro de la propia sexualidad. Este viaje hacia una misma pasa por conocerse, aceptarse y conseguir las herramientas necesarias para expresar la erótica de manera placentera, segura y, en definitiva, satisfactoria.

Se trata de una invitación a caminar por un terreno especialmente complejo para las mujeres porque su expresión ha sido negada e incluso castigada. Los cambios sociales vienen facilitando que se flexibilicen los límites de la expresión del deseo erótico y reivindicación del placer por parte de las mujeres, pero se sigue marcando la frontera que diferencia a "las buenas de las malas mujeres".

En este sentido, la guía cultiva el conocimiento del cuerpo erótico, las fantasías y el autoerotismo, con la finalidad de potenciar un placer autónomo, no dependiente del deseo y la mirada del otro. Este es un paso fundamental para, si se quiere, compartir la erótica con otras personas, de modo que la segunda parte se centrará en las relaciones eróticas desde el "buentrato" cuestionando el modelo normativizado de erótica.

La tercera guía [Prácticas eróticas seguras frente a las Infecciones de Transmisión Sexual \(ITS\)](#) se articula en base a tres principios preventivos: primero, la información válida y útil para todas las mujeres (no solo para las cis y las que tienen prácticas penetrativas con hombres cis) ya que el conocimiento es una herramienta muy importante para apropiarnos de nuestra sexualidad, auto-protegernos y combatir el estigma por nuestros cuerpos, deseos y prácticas; segundo, la responsabilidad, para lo cual es importante conocernos, saber qué queremos y no queremos y consensuarlo en los encuentros eróticos; y, por último y en tercer lugar, los controles médicos periódicos son fundamentales para la salud sexual porque nos permiten atender a tiempo a las ITS y manejar mejor la información con responsabilidad.

Parte de que la seguridad es uno de los componentes de la satisfacción erótica. Por ello, se centra en las diferentes prácticas que



Ilustraciones de Cúrcuma Estudio.

se pueden realizar, la valoración del riesgo y las posibles medidas de protección frente a las ITS que se pueden tomar.

Ambas guías tienen como punto de partida la diversidad de la sexualidad de las mujeres en cuanto a sus cuerpos sexuados, identidades, deseos y prácticas y promueven una mirada positiva de la sexualidad, sin tapujos, poniendo en el centro la potenciación de autonomía basada en la información veraz, la importancia del autoconocimiento y la puesta en cuestión de los estereotipos sexistas y mandatos de género.

El formato de las guías está concebido como un diario personal del viaje al centro de la sexualidad: contiene actividades de reflexión, notas personales y enlaces a recursos para seguir profundizando a través de códigos QR que permite una interacción entre el papel y las opciones que ofrece internet: audiovisuales, páginas web, blog, etc. Por último, la guía recoge las aportaciones y voces de las mujeres en el estudio de la sexualidad, además de recursos para profundizar en sus aportaciones académicas: Anne Koedt, Betty Dodson, Rosemary Basson, Sophia Wallace, Fina Sanz, Anaïs Nin, etc. ■

(1) Artículo sobre la primera guía de la colección [Anticoncepción y embarazos no planificados](#) en la [revista Trabajadora](#), n.61 (junio de 2017).

Noemi Parra (@noeparraabaunza) es sexóloga, antropóloga feminista y profesora en la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria (ULPC) y creadora del blog Malegría (<http://www.malegriasexologia.com/>).

Mercedes González, feminista y sindicalista

Pilar García Torres

Mercedes González, integrante de la Comisión Ejecutiva Confederal y secretaria confederal de Acción Sindical falleció el pasado día 8 de junio. Este es nuestro pequeño homenaje a una gran mujer a quien ya echamos de menos.



“DEFENDER LA ALEGRÍA”, algunos compañeros y compañeras de la Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras, homenajearon la ausencia de Mercedes González con esas tres palabras y quiero resaltarlo porque creo que la define a la perfección. Rompedora de moldes, luchadora feminista incansable, firme en sus decisiones, que defendía con ternura y una inteligencia emocional que la convertía en la lideresa paciente que era.

Tenía una gran capacidad para hacer equipo y, a la vez, que éste hiciera el sindicalismo de clase próximo a las trabajadoras y trabajadores, cuyas condiciones y derechos laborales eran su razón de existir. Ese proyecto -que desde el feminismo acostumbrado a negociar de manera eficaz en un mundo masculinizado nos transmitió a las personas que hemos tenido el gran privilegio de formar parte de su mismo equipo.

Mercedes tenía una firme convicción en su militancia de mujer de las CCOO, algunos pensarán que tardía, pero supo aprovechar las oportunidades que se fue forjando. Siempre amable, casi en la misma proporción que su terquedad de la que hacía gala constantemente, empática hasta llegar a convertirse

en la cuidadora de toda su gente, pero sobre todo supo retarse a sí misma y conseguir ser la primera secretaria general de la Federación de Industria de Madrid, federación masculinizada donde las haya, pero donde ella consiguió el respeto de propios y ajenos con amabilidad y firmeza.

Primera mujer nombrada secretaria confederal de Acción Sindical, algunas incluso llegamos a pensar que sería una buena secretaria general de Comisiones Obreras, la primera. Desgraciadamente no pudo llegar a demostrar que otro sindicato, otra manera de hacer las cosas bajo el liderazgo de una mujer, era posible.

Escucharla hablar de la necesidad de cambio del sindicato para adaptarse a los tiempos que corren, del diferente ordenamiento del mundo del trabajo después de la crisis y de cómo teníamos que llevar a cabo esa adaptación fue una de sus grandes aportaciones. Su manera de crear debates sobre el cómo, el cuándo y el qué había que modificar, sobre el obligatorio acercamiento a la realidad laboral, a la precariedad, sobre cómo utilizar la acción sindical en la empresa para cambiar y mejorar las condiciones de trabajo

y de vida de las personas... esa manera entusiasta de crear futuro, de mirar hacia adelante, hacía que quienes creíamos como ella en esa forma de hacer sindicalismo, no parásemos hasta conseguirlo y no vamos a parar.

Como decía, Raúl Cordero, en su despedida: “Mercedes nos ha dejado, pero las puertas que ha abierto ya no puede cerrarlas nadie. Hemos visto lo que puede ser el sindicato, un nuevo estilo para la dirección, una nueva forma de tener poder sindical y autoridad desde el afecto. Cuánto hemos cambiado ya y cuánto nos queda gracias a Mercedes”.

La manera colectiva en que nos implicamos y nos implicó en esa maravillosa apuesta de hacer un modelo de sindicalismo basado en la participación responsable de la militancia, en la cercanía al conflicto, a la gente, a los verdaderos y verdaderas protagonistas de la lucha, el compromiso con la democracia, con la libertad, con el feminismo, todo desde el diálogo, la negociación, pero con la firmeza que requiere el cambio.

Mercedes era mujer, feminista y sindicalista y las tres cosas en el más amplio sentido del término y todas ellas de principio a fin, sin ambages. Y todas ellas, con la fuerza que dan las convicciones propias y como ella decía: “Con la fuerza que da proceder de aquellas mujeres del metal de las CCOO”; así, siempre con el artículo delante, porque esa es la forma en que nos identificamos con el sindicato, con nuestro sindicato, con el de ella y con el nuestro, con el que queremos y por el que vamos a pelear con todas nuestras fuerzas, por ella, pero también por nosotras y sobre todo por aquellas personas a quienes representamos, trabajadoras y trabajadores

Pilar García (@pigarto27) es responsable sectorial de Mayoristas de Productos Químicos y Farmacéuticos de CCOO de Industria.



Mercedes González colaboró en esta misma sección de la revista Trabajadora en su número 57 (junio de 2015) bajo el título: “Las CCOO debemos estar un paso por delante en la lucha por la igualdad real”



#ESEIMomento
Trans, igualdad laboral **#CCOOvisibiliza**

CCOO

www.ccoo.es/mujeres

trabajadora@ccoo.es

 [RevistaTrabajadora](#)

 [@RevTrabajadora](#)