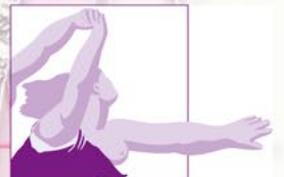


... TRABAJAMOS, DÍA A DÍA, POR LA ...

IGUALDAD REAL



EDITA

Secretaría Confederal
de Mujer e Igualdad
de Comisiones Obreras



DIRECCIÓN POSTAL

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

28010 Madrid

Tfno: 917 028 176

Fax: 913 104 804

Correo electrónico:

trabajadora@cco.es

Dep. legal: M-41.009-1988

RESPONSABLE

Ana Herranz Sainz-Ezquerria

REALIZACIÓN

Carmen Briz Hernández

CONSEJO DE DIRECCIÓN
Y REDACCIÓN

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

COLABORACIONES EN ESTE NÚMERO

Delia Lizana, Teresa García,
Alba García, Eva Antón,
Irene Cuartero, María José Gutiérrez,
Ana Latas, Mabel Pérez,
Consuelo Vidal, Ana Martínez,
Elisabeth García, Ximo Cádiz,
Enrique Arce, Silvia Espinosa, y
Jaime González.

FOTOGRAFÍAS E ILUSTRACIONES EN ESTE
NÚMERO

Saray Pineda, Irene Cuartero, Adrián Mozas,
Nuria Silván, Jesús Martín,
José Manuel Torres, José Luis Romero,
Arturo Peinado y Julián Rebollo.

DISEÑO

10 INNOVACIÓN CREATIVIDAD MARKETING

DISTRIBUCIÓN

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

IMPRESO EN PAPEL RECICLADO

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

página 6/ POR AQUÍ

**Industria, igualdad y
conciliación**, de Isabel Rodero

Otra mirada, de Delia Lizana

**Asamblea de delegadas
en Sevilla**, de Teresa García

**SIAD: información y
atención**, de de Alba García

página 8/ EMPLEO

**Desempleadas en peor
situación**, de Eva Antón

**Brecha salarial: impacto
y repercusión de género**,
de Susana Brunel

página 10/ ENTREVISTA

**Entrevista a Isabel: El Corte
Inglés**, de Carmen Briz

página 13/ GENERACIÓN XXI

Espacio joven, de Irene Cuartero

página 14/ PUBLICACIONES Y LIBROS

Colaboraciones de Goyi Cebrián, María José
Gutiérrez, Ana Latas y Carmen Briz

página 15/ CIBERFEMINISTAS

**Las princesas también
friegan**, de Mabel Pérez

página 16/ EN UN MUNDO GLOBALIZADO

**Jornada internacional en
Toledo**, de Eva Antón

**Las mujeres no queremos
ser pactadas sino pactantes**,
de Consuelo Vidal

página 18/ SOCIEDAD

Una mirada sin espejo, de Ana Martínez

**Recorte: mujeres, daño
colateral?**, de Elisabeth García

página 20/ DIVERSIDAD SEXUAL
Y DE GÉNERO

**Gestionar denuncias por discriminación
en el empleo**, de Ximo Cádiz

página 22/ GUÍA PARA NO PERDERSE

Ensayo/ **Malditas**, de Carmen Briz

Documental/ **Exiliadas**, de Enrique Arce

Ensayo/ **Sostenibilidad con
igualdad**, de Eva Antón

Cómic/ **Enjambre**, de Empar Pablo

página 24/ SALUD

VH y derechos humanos, de Silvia
Espinosa

Limpiadoras y túnel carpiano,
de Jaime González

página 26/ UN SINDICATO DE
HOMBRES Y MUJERES

**Elvira, marcharte tan pronto, eso no se
hace**, de Pilar Morales



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

Puede consultar todos los números en la siguiente dirección:
www.ccoo.es/mujeres | en <http://issuu.com/csc00/docs>
y en Facebook <https://www.facebook.com/RevistaTrabajadora>
Twitter: RevTrabajadora

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

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

La historia de la malabarista

Carmen Heredero de Pedro

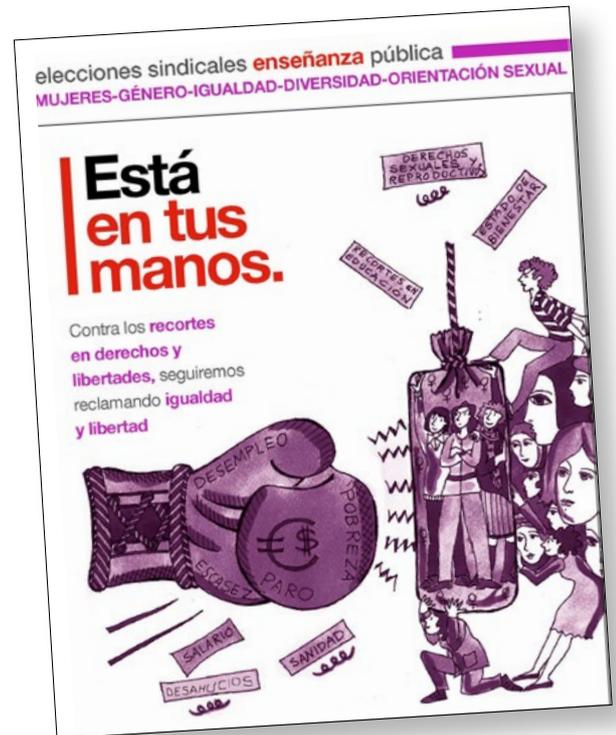
LA HISTORIA DE la mujer malabarista

es un vídeo animado que acompaña al programa electoral-sindical, en materia de género, de la Federación Estatal de Enseñanza de CCOO¹. Es la síntesis de lo que la federación quiere expresar para reclamar el voto de las trabajadoras y trabajadores de la enseñanza en los procesos electorales sindicales que se están desarrollando durante estos meses.

La historia de la mujer malabarista pretende contar, en 40 segundos, que las contrarreformas del Gobierno y sus políticas neoliberales de recortes y de ataques a los derechos laborales y sociales han aumentado las desigualdades sociales, empobreciendo y precarizando a la mayoría de la población, ensanchando las brechas de género, incrementando la carga de trabajo y la responsabilidad en cuidados a las mujeres, extendiendo la exclusión y la pobreza. También denuncia los intentos de quitarles a las mujeres el derecho a decidir sobre su maternidad.

CCOO reclama políticas de igualdad que eliminen la brecha salarial y fomenten el acceso de las mujeres a los niveles superiores del sistema educativo; medidas para conciliar la vida laboral y familiar, especialmente el incremento del permiso de paternidad, y que se apliquen sin restricciones al profesorado interino; medidas que posibiliten una enseñanza integral coeducadora, que rechace la discriminación de las mujeres y fomente la igualdad de los sexos y el respeto a la diversidad de orientación sexual y de género.

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



Este vídeo les dice a las mujeres que “está en sus manos” la posibilidad de combatir, junto con CCOO, por ellas mismas y por sus alumnas, contra los recortes en derechos y libertades y por más igualdad y libertad.

(1) Se puede ver La historia de la mujer malabarista en:
<https://www.youtube.com/watch?v=nFxx-0Fx0b8>.

IRENE CUARTERO GRACIA

tiene 23 años. Es diplomada en Relaciones Laborales y tiene el Máster en Relaciones de Género. Forma parte del Espacio Joven de CCOO Aragón desde donde se trabajan y combaten situaciones que afectan a la juventud día a día, además aplican el feminismo de una forma transversal en todas las actividades que llevan a cabo, aparte de realizar campañas específicas en el tema. Si desea contactar con ella puede hacerlo a través del siguiente correo electrónico:

icuartero@aragon.ccoo.es

ADRIÁN MOZAS MONTEARRUBIO

tiene 24 años. Es graduado superior en Diseño y Producción Editorial, diplomado en Ilustración Editorial por la Escuela Superior de Dibujo Profesional y máster en Diseño Web. Con dos años de experiencia en el sector de las artes gráficas, participa del Sindicato Joven de Madrid desde donde se impulsa un espacio abierto de acercamiento del sindicato a la juventud y su realidad laboral. Si desea contactar con él puede hacerlo a través de la siguiente página:

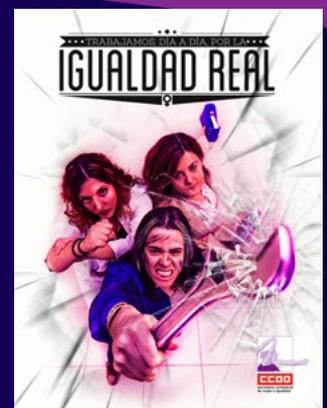
<http://www.adrianmozas.com>.

SARAY PINEDA CARMONA

tiene 28 años. Desde Mayo de 2006 hasta la actualidad ha trabajado realizando tareas de extensión sindical en la Federación de Servicios a la Ciudadanía de Málaga, lo cual ha compatibilizado con sus estudios de Técnica Superior en Prevención de Riesgos Profesionales.

En 2012 pasa a ser miembro de la Comisión Ejecutiva de la Unión Provincial de Málaga en las responsabilidades de secretaria del área de Juventud y Servicios, a la vez que a formar parte del Consejo de CCOO de Andalucía. Desde hace casi una década participa activamente en diferentes movimientos sociales, destacando su actividad y compromiso en la lucha feminista. En este campo, actualmente, es miembro de la Asamblea Antipatriarcal de Málaga. Si desea contactar con ella puede hacerlo a través del siguiente correo electrónico:

spineda@and.ccoo.es



Trabajamos, día la igualdad real

EL AÑO PASADO, CCOO salió el 8 de Marzo a la calle bajo el lema *Con nuestros derechos no se juega*, reclamando la retirada de la ley del aborto realizada por el entonces ministro de Justicia, Alberto Ruiz Gallardón; una propuesta que suponía un ataque sin precedentes a la libertad y al derecho de las mujeres a decidir sobre su sexualidad y maternidad. CCOO participó de manera activa en las movilizaciones, junto con las organizaciones feministas y de mujeres. Finalmente se consiguió parar de una manera efectiva este despropósito. Un despropósito que supuso, además, la dimisión de Gallardón.

Este 8 de Marzo, CCOO volverá a luchar junto con las asociaciones de mujeres y especialmente con las jóvenes de entre 16 y 18 años, ya que el Gobierno del PP -en un intento claramente electoralista de conciliarse con las posiciones más conservadoras de su electorado- pretende impedir que éstas últimas puedan abortar sin el consentimiento paterno, abocándoles a una situación de clandestinidad y haciendo peligrar su vida, además de agredir su libertad y autonomía.

Estos hechos demuestran claramente que los derechos nunca son a perpetuidad y que hay que defenderlos día a día. Y en esa defensa está CCOO: *Trabajamos, día a día, por la igualdad real* es -más que un lema para conmemorar el 8 de Marzo- el compromiso del sindicato de intensificar el trabajo diario que realiza para defender los derechos y combatir las discriminaciones que sufren las mujeres.

Discriminaciones que son visibles en el mercado laboral y que se traducen en 12,16 puntos porcentuales menos en la tasa de actividad, lo que equivale a decir que 1,8 millones de mujeres en estos momentos se encuentran en situación de inactividad, (debido a la falta de oportunidades en el mercado de trabajo y a una imposibilidad de poder acceder al mismo debido a que siguen afrontando en exclusividad las tareas de atención y cuidado de criaturas, de mayores, de personas dependientes). La aplicación de políticas ultraliberales pretenden desmontar el Estado de bienestar: produciendo la pérdida de los programas de educación 0-3 años, acabando con los sistemas de protección a la dependencia, terminando con el empleo público en sectores feminizados como sanidad, educación, penalizando a las mujeres en su empleabilidad y en el sobreesfuerzo de trabajo que realizan al atender las tareas de atención y cuidado.

Si estas 1,8 millones de mujeres abandonaran la inactividad por la búsqueda de un empleo, la tasa de paro de las mujeres sería casi del 40%, en vez del 25% de paro femenino registrado, en ambos casos superando la tasa de paro de los hombres. Así mismo, el 49% de las desempleadas son de larga duración y el 56% del total de las paradas carece de protección alguna frente al desempleo. Por ello se hace necesaria una renta mínima que palie la situación de las miles de mujeres que están al frente de los 800.000 hogares en los que no entra



a día, por

ningún tipo de ingreso. CCOO exige a las fuerzas políticas que pacten una renta mínima garantizada e impulsará una propuesta de Iniciativa Legislativa Popular (ILP) de renta mínima, de carácter subjetivo, a cargo de los Presupuestos Generales del Estado.

Es necesario situar el empleo de calidad para las mujeres en el centro de las políticas activas de empleo. CCOO exige que el Plan de Empleo no sea un brindis al sol, cargado de buenas intenciones, sin medidas específicas para combatir las brechas de género. En este sentido, se ha presentado al Gobierno una serie de medidas, por ejemplo, combatir el trabajo a tiempo parcial cuando es involuntario, rompiendo la adscripción a las mujeres de este tipo de contratación, y, también, exigir la reactivación de los programas de formación y empleo, de manera que se propicie una recualificación de la formación de las mujeres en aras a mejorar su empleabilidad. Y todo ello debe hacerse en consenso con los agentes sociales (patronal, Gobierno y sindicatos) junto con la exigencia de una dotación presupuestaria a tal fin.

Y ante la falta de recursos que alega el Gobierno del PP para acometer las reformas estructurales del mercado de trabajo, garantizar el derecho a una renta mínima garantizada a todas las personas (que impactaría de manera directa en la situación de las mujeres más vulnerables) y volver a situar

“Delegadas y delegados trabajan, día a día, por el establecimiento de medidas dirigidas a la corresponsabilidad entre mujeres y hombres”

al Estado como garante de servicios esenciales para la comunidad (como la educación, sanidad, o servicios a la dependencia), así como proveer de recursos necesarios a las políticas de igualdad y prevenir la violencia machista, CCOO presentó en mayo de 2014, una propuesta de sistema fiscal que dotaría de los fondos necesarios para acometer estas reformas. La reforma pretende que cada persona tribute en función de la renta, que pague más quien más tenga, para lo que la propuesta pide rebajar el IVA que pagan los hogares españoles de un 21% a un 10%, bajando los alimentos de un 10% a un tipo más reducido. Y finalmente se debería perseguir las grandes bolsas de fraude y evasión fiscal. Otro ejemplo del compromiso de CCOO por la igualdad de oportunidades.

CCOO también trabaja, día a día, en las empresas por la igualdad real. A pesar de las reformas laborales -especialmente la del PP que intentó dinamitar la negociación colectiva- delegadas y delegados se afanan en la negociación de planes y medidas de igualdad con el fin de asegurar la promoción de las mujeres en las empresas en igualdad de oportunidades que los hombres; también se afanan en la negociación de sistemas de retribución transparentes que cierren la brecha salarial (que en estos momentos se sitúa en el 31%, no hay que olvidar que el 50% de la brecha salarial es debida a los complementos salariales y que el peso de los mismos es menor en el salario anual de las mujeres). Finalmente, delegadas y delegados trabajan, día a día, por el establecimiento de medidas dirigidas a la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.

Pero las delegadas y delegados que conforman CCOO también trabajan para combatir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, acompañando y asesorando a las víctimas de estas conductas discriminatorias, haciéndolas saber que no están solas en su denuncia y que este tipo de conductas no deben quedar impunes en las empresas.

Y, día a día, se trabaja también en las sedes para asesorar a mujeres que son víctimas de violencia de género, haciendo valer sus derechos sociolaborales; al tiempo que se exige en los ámbitos de participación institucional el cese de los recortes en materia de prevención y tratamiento de la violencia machista cuya dotación se ha reducido en un 27% desde el año 2011.

CCOO trabaja, día a día, por la igualdad real en la empresa, en el ámbito institucional, en la movilización, porque es posible acabar con las discriminaciones que aún hoy siguen marcando la vida de las mujeres.

CCOO puede decir alto y claro a que nos dedicamos día a día, otros no. 

Autorretrato de la pintora norteamericana Mabel Álvarez (1891-1985).





Fotografía de Nuria Silván.

Industria, igualdad y conciliación

Isabel Rodero Fernández

IGUALDAD Y conciliación en los sectores industriales fue el título de la jornada que el 10 de diciembre organizó el Instituto de Estudios Sociales y Económicos sobre la Industria (IESEI)¹. La jornada se celebró en la sede del Consejo Económico y Social (CES) y fue su presidente, Marcos Peña, quien se encargó de inaugurarlas junto a Isabel Rodero (secretaria de Mujer e Igualdad de CCOO de Industria). La jornada pretendía que quienes asistiesen reflexionasen sobre el concepto e implicaciones de la igualdad y de la conciliación. También sirvieron para analizar la situación de la igualdad de género entre mujeres y hombres en tiempos de transformación social y para debatir sobre la corresponsabilidad y la conciliación en las relaciones laborales. Agustín Martín (secretario general de CCOO de Industria) clausuró la sesión de trabajo.

Constanza Tobío (catedrática de Sociología de la Universidad Carlos III de Madrid) definió qué es conciliación y expuso cómo hace avanzar en igualdad si no se reproducen los estereotipos de género y si no se enfoca pensando, en exclusiva, en las mujeres. En la misma línea se pronunció Carolina Recio (profesora de Sociología de la Universidad Autónoma de Barcelona) asegurando que, aunque se ha producido un avance en los discursos el debate debía ir más allá. Recio propuso hablar de trabajo en general, poniendo en el centro el cuidado de la vida y pensar soluciones para el bienestar y la igualdad. Por su parte, Carmen Castro (economista y de la Plataforma por Permisos Iguales e Intransferibles de Nacimiento y Adopción, PPIINA) resaltó que no es eficiente, eficaz, ni justo mantener un sistema de desequilibrios estructurales de desigualdad y de injusticia retributiva como el actual. Si existe voluntad política, aseguró, será posible crear empleo público en el sector de los cuidados y fomentar medidas que reequilibren en uso del tiempo de trabajo remunerado y no remunerado, como la ampliación del permiso por paternidad. Cerró la mesa Natividad Mendoza (profesora de Derecho del Trabajo de la Universidad de Castilla-La Mancha) que analizó las medidas de conciliación negociadas en los convenios colectivos.

Por último, Olga Zamora (de planes de igualdad del grupo Inditex), Susana Estepa (secretaria general de la sección sindical de CCOO en PSA Peugeot Citroën de Madrid), Dolores Cantero (secretaria de Igualdad de la Sección Sindical Interempresas de CCOO en el Grupo Endesa) y José Manuel Martín (de la Comisión de Igualdad de Alcatel-Lucent) trasladaron al medio centenar de asistentes sus experiencias en la negociación colectiva y en la implantación de medidas específicas en los convenios colectivos. **II**

(1) Foro de opinión y debate creado por la Federación Estatal de Industria de CCOO y la Fundación 1º de Mayo.

Isabel Rodero (irodero@industria.ccoo.es) es secretaria de Mujer e Igualdad de CCOO de Industria.

Otra mirada

Delia Lizana Soler

CCOO DE ARAGÓN desarrolló, el 18 de diciembre, la jornada *Otra mirada a la violencia machista*, con el objetivo de dar visibilidad a este gran problema social desde una perspectiva distinta a la violencia física, ya que es importante concienciar y sensibilizar a la organización sindical contra la violencia machista y avanzar en la igualdad de género. A la jornada asistieron afiliados y afiliadas así como estudiantes del grado de género.

También se dio a conocer el trabajo que la Secretaría de Políticas de Igualdad de CCOO Aragón viene realizando con los distintos grupos y mesas de las que forma parte en esta materia, como son: la Mesa de Prostitución y Trata de Zaragoza¹ y la Coordinadora de Organizaciones Feministas de Zaragoza².

La jornada contó con cuatro mesas redondas y personas expertas en diferentes materias. La primera ponencia titulada *Prostitución y trata* corrió a cargo de Erika Chueca (trabajadora social de Médicos del Mundo), quien relató la realidad de las víctimas de trata.

A continuación, se proyectó un vídeo que contenía una entrevista a Genoveva Abesolo que relató la normalización de la violencia machista en su país, Guinea Ecuatorial, y la lucha de las guineanas para que se reconozcan sus derechos, dejando atrás las barreras culturales y familiares que intentan reprimirlas.



Erika Chueca y Delia Lizana, fotografía de Jesús Martín.

En la segunda charla, *Ablación*, Moussa Fall (mediador intercultural del Centro Aragonés de Recursos para la Educación Inclusiva (Carey)) habló de esta práctica "cultural" normalizada en algunas partes de África. Moussa Fall trabaja a diario con mujeres y niñas mutiladas y contó la tragedia que tienen que vivir en su día a día.

Emma Casabón (trabajadora social y estudiante del Master Relaciones de Género) analizó, en la tercera mesa, las consecuencias de la publicidad sexista en la sociedad actual, especialmente en la gente joven. Anorexia, bulimia o violencia machista son algunos de los temas que han potenciado algunas marcas en sus campañas publicitarias. Emma Casabón habló también del acoso sexual que se está dando actualmente en las redes sociales y la influencia de los nuevos medios de comunicación en las relaciones de pareja, que según ella: *"Fomentan el control y los celos"*.

Por último, Mayte Andreu (experta en igualdad) analizó la puesta en marcha, por parte de la Coordinadora de Organizaciones Feministas de Zaragoza, de la campaña navideña en contra de los juguetes sexistas *Yo regalo igualdad* para contrarrestar la diferenciación de género que hacen las empresas jugueteras y algunos centros comerciales a la hora de vender estos productos. **III**

(1) Constituida en 2008 y compuesta por Cáritas Diocesana de Zaragoza y Médicos del Mundo, SOS Racismo, UGT y CCOO de Aragón, respectivamente.

(2) Conformada por: Asociación AMASOL, Asociación de Mujeres Amparo Poch, Asociación Desideria Giménez, Casa de la Mujer-Ayuntamiento, Chunta Aragonesista (CHA), Comisión de la Mujer-FABZ, Departamento de Igualdad de OSTA, Departamento de la Mujer Trabajadora UGT Aragón, Izquierda Unida de Aragón (IU), Magenta, Movimiento Contra la Intolerancia, Mujeres Libre de Aragón, Secretaría de Igualdad de PSOE, Secretaría de la Mujer de CCOO-Aragón, Secretaría de la Mujer de CGT-Aragón, Secretaría de la Mujer del PCE en Aragón, Área de la Mujer de STEA, Somos LGBTQ+, WILPF.

Delia Lizana (dlizana@aragon.ccoo.es) es secretaria de Políticas de Igualdad de CCOO de Aragón.

Asamblea de delegadas en Sevilla

Teresa García García



De izquierda a derecha, Daniel Barrera, Alfonso Vidán, Teresa García, Elisabeth García y Ana Herranz, fotografía de José Manuel Torres.

CCOO DE SEVILLA reunió en una asamblea de delegadas a un centenar de sindicalistas bajo el título: *Nosotras, las de Comisiones Obreras*. Además se continuó con el debate del documento *Estrategias sindicales para la igualdad*, ya iniciado en una anterior asamblea (en esa ocasión, a través de talleres) y posteriormente en el Consejo de la Unión Provincial de CCOO de Sevilla.

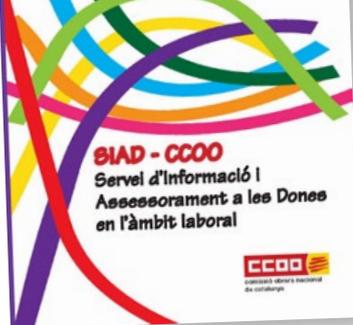
En esta asamblea de delegadas, se trataba de situar los ejes de trabajo futuros. En primer lugar, poner de manifiesto las situaciones de discriminación que sufren las mujeres en el mercado laboral (y que la crisis está agravando), el aumento de la brecha salarial, del paro y de la temporalidad, junto con peores condiciones laborales en los sectores feminizados.

En segundo lugar, elevar a los convenios colectivos los elementos recogidos en los planes de igualdad de las empresas, es decir, hacer ley de lo negociado.

En tercer lugar, establecer estrategias de transversalidad de manera que se aborden, de manera corresponsable en el conjunto del sindicato, las políticas de igualdad; establecer una formación sindical especializada en igualdad; visibilizar los riesgos laborales; aumentar la afiliación femenina; visibilizar a las mujeres tanto en la comunicación interna como externa; señalar el rostro femenino de la pobreza; pelear contra esa doble discriminación que sufren las jóvenes...

En cuarto lugar, se dedicó un tiempo a la brecha salarial, que no puede ser sólo un mal del mercado de trabajo. Es imprescindible negociar y establecer condiciones laborales y salariales donde se puedan detectar las brechas salariales para combatir las y eliminarlas.

En último lugar, la asamblea de delegadas puso el énfasis en las elecciones sindicales, porque aunque es tarea diaria del conjunto del sindicato, actualmente están teniendo lugar muchas de ellas. Por tanto, es imprescindible prestar atención a la diversidad del mercado de trabajo y a la representación de las mujeres en las listas electorales. Se trata de justicia social. ■



SIAD: información y atención

Alba García Sánchez

EN NUESTRO PAÍS la igualdad formal ha recorrido un largo camino en los últimos 30 años pero la igualdad real es todavía un objetivo a alcanzar y más después de las reformas laborales, recortes, *austericidio* y retroceso en derechos políticos y sociales para las mujeres en general y para las asalariadas en particular.

La nuestra es una sociedad patriarcal y machista aunque pese decirlo. En pleno siglo XXI se necesitan estrategias y políticas a corto, medio y largo plazo que tengan como prioritario cambiar esta lógica perversa. Hoy son más necesarias que nunca la implicación y el compromiso de todos sus agentes ya que alcanzar el objetivo de la igualdad, de no discriminación, de una vida libre de violencia contra las mujeres... implica a toda la sociedad (ciudadanía, poderes públicos, instituciones y organizaciones).

CCOO se define como un sindicato de hombres y mujeres, comprometido en la defensa de la igualdad y en la erradicación de cualquier versión de la discriminación por razón de género y en contra de la violencia machista, desde la brecha salarial hasta el acoso sexual o por razón de sexo.

Hace tiempo que desde la acción sindical cotidiana -y allí donde se puede ejercer la condición de sindicato de clase y socio-político- se está contribuyendo en lo que se puede a que así sea, sumando desde la formación, la negociación colectiva o la defensa y el asesoramiento legal.

Ahora, CCOO Catalunya ha dado un paso hacia delante creando un servicio especializado para atender todos los asuntos que afectan a las trabajadoras en el ámbito laboral por el simple hecho de ser mujeres. En noviembre, después de un proceso participativo interno, el secretario general de CCOO de Catalunya, Joan Carles Gallego, presentaba el Servicio de Informació i Atenció a les Dones en L'Àmbit Laboral (SIAD).

En Catalunya existe una red de servicios y recursos con titularidad diversa (municipal, comarcal o de la Generalitat) con vocación de cubrir las necesidades de asesoramiento, información y atención psicosocial de las mujeres que sufren discriminación o violencia machista.

Los SIADs son el resultado del desarrollo de políticas públicas con un peso importante de las administraciones locales que desde el esfuerzo y tenacidad del movimiento de mujeres y feminista se han ido consolidando y erigiéndose como referentes en todo el territorio desde los años 90.

CCOO ofrece a través de la red (secretarías de la Mujer de federaciones y territorios, salud laboral, acción sindical de delegadas y delegados y gabinete jurídico) asesoramiento sindical especializado sobre cuatro grandes bloques: discriminación por razón de sexo o de género (salarios, promoción, acceso a la ocupación, despidos, permisos, igualdad de oportunidades en formación); condiciones de trabajo (jornada, movilidad); derechos laborales y prestaciones de la Seguridad Social (conciliación); y violencias machistas en el trabajo. Un tipo de asesoramiento, atención e información que tiene el valor añadido de cubrir el ámbito de la atención especializada a las trabajadoras y, a su vez, el poder erigirse como un recurso más de la red catalana de atención a las mujeres en situación de discriminación o de violencia. ■

Alba García (dona@ccoo.cat) es secretaria de la Dona i de Cohesió Social de CCOO de Catalunya.

Teresa García (tgarcia@and.ccoo.es) es secretaria de Mujer y Empleo de la Unión Provincial de CCOO de Sevilla.

Desempleadas en peor situación

em

Eva Antón Fernández

EL PROGRAMA EXTRAORDINARIO de Activación para el Empleo¹, resultado del diálogo social, en vigor desde el 15 de enero de 2015 va a permitir aliviar la situación dramática a miles de desempleadas, porque amplía la protección social entre las personas desempleadas con más desprotección (la mayoría, mujeres), entre quienes tienen paro de larga duración (la mayoría, mujeres), y entre quienes encabezan familias con menores a cargo (en solitario, la mayoría son mujeres).

Entre las personas trabajadoras con menos protección social, las mujeres ocupan un lugar primordial. Según un informe del Gabinete Económico Confederado de CCOO, 1 de cada 2 desempleadas (el 56%) no cobra prestaciones, y cuando las cobran, la mayoría (el 55%) son las de carácter asistencial (unos 426 euros). Apenas 1 de cada 5 de las desempleadas (el 21%) cobran una prestación contributiva por desempleo, recibiendo de media 725 euros (el 11%, es decir, 77 euros mensuales menos que los desempleados varones con esta prestación).

Como señala un informe del Gabinete Económico Confederado de CCOO sobre la (des)protección de las desempleadas, todas las personas en desempleo lo pasan mal en este país, pero



El mundo de Christina (1948), de Andrew Wyeth.

(empleo concentrado en sector servicios, en pocas ramas de actividad y en pocas categorías), parcial (el 79% del tiempo parcial, en manos de las mujeres) y temporal (el contrato más frecuente firmado por una mujer en 2013 fue de 1 mes o menos).

vicios de cuidado que facilitaban su conciliación... Muchos casos, una única realidad: son mayoría las desempleadas sin protección social.

Por eso este programa da un respiro a la situación dramática que viven miles de desempleadas; por tanto, conlleva un importante y positivo impacto de género. Un acuerdo que beneficiará en torno a 450.000 personas desempleadas, que cobrarán 426€ mensuales, con quienes se realizarán

“Casi un millón y medio de trabajadoras sin empleo y sin prestación. Más que nunca”.

si son mujeres más, porque en esa situación se acentúa la discriminación de género: *“En la diferencia en la cuantía de la prestación contributiva –que depende del tiempo cotizado y del salario por el que se cotiza– se manifiestan de forma concentrada todas las discriminaciones que sufren las mujeres en materia salarial en el mercado de trabajo español”*. Por decirlo de otra manera, es el resultado económico de un acceso laboral de las mujeres a menudo dificultado (más paro, menor acceso al primer empleo y más tardío), interrumpido (más intervalos de desempleo y de inactividad, y más prolongados), segregado

Casi un millón y medio de trabajadoras sin empleo y sin prestación. Más que nunca. Porque aún esperan su primer empleo, o porque han tenido empleos muy precarios y no han cotizado lo suficiente; porque son jóvenes sin empleo, o mayores, o se vieron forzadas a dejar sus empleos por los recortes en recursos y servicios de atención a personas (menores, mayores, dependientes), porque esos recortes destruyeron sus empleos o los ser-

un esfuerzo incrementado e individualizado su inserción laboral.

Este Programa Extraordinario de Activación para el Empleo es un primer paso, muy trabajado, en las demandas de aumento de la protección social de CCOO, pero ni el único ni el final. CCOO apuesta por la renta mínima y otras medidas que garanticen y sustenten una protección social solidaria, especialmente para quienes están en una situación más vulnerable. ■

(1) Acuerdo sobre el Programa Extraordinario de Activación para el empleo disponible aquí: http://www.ccoo.es/comunes/recursos/1/1962233-Acuerdo_Programa_Extraordinario_de_Activacion_para_el_empleo.pdf. Y Guía Programa Extraordinario de Activación del empleo. CCOO disponible aquí: http://www.ccoo.es/comunes/recursos/1/1975439-Guia_Programa_Extraordinario_Activacion_del_Empleo.pdf

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

Brecha salarial: impacto y repercusión de género

Susana Brunel Aranda

LOS PASADOS 3 Y 4 de diciembre de 2015 se celebraron en Valladolid, las jornadas La acción sindical frente a la brecha salarial: impacto y repercusión de género¹. Las jornadas contaron con la participación de personas expertas en materia de igualdad entre mujeres y hombres, responsables sindicales y delegadas y delegados en las empresas, consiguiendo aglutinar a representantes del ámbito empresarial e institucional. Las ponencias² de gran interés generaron un interesante debate en torno al relevante papel de la negociación colectiva para combatir las brechas de género. Los talleres de trabajo abordaron: el tratamiento de la brecha salarial en los convenios y planes de igualdad; categorías y grupos profesionales por sectores de actividad y ocupación; y formación y sensibilización a negociadores, acciones positivas, buenas prácticas. A continuación, resumo algunas de las cuestiones constatadas, los obstáculos y los retos planteados.



Fotografía de José Luis Romero.

Cuestiones constatadas:

- Pérdida de derechos y dificultades para el desarrollo de la negociación colectiva y la aplicación de la LO 3/2007 para la igualdad efectiva.
- El salario bruto medio de las mujeres fue de 1621,6€ al mes mientras que el de los varones alcanzó los 2102,1€ (EPA 2013).
- La brecha salarial (BS) de género es difícil de identificar al no mostrarse de forma directa sino camuflada en el marco general de las condiciones de trabajo.
- La BS no parece tener relación con los niveles de formación alcanzados.
- Parte de la BS tiene que ver con las ocupaciones profesionales, los sectores, el tipo de contrato (tiempo parcial, muy feminizado) y las jornadas laborales, entre otros factores.
- Gran parte de la cultura de trabajo y de empresa se genera exige una dedicación plena y prioritaria ante cualquier otra faceta de la vida.

Obstáculos:

- La discriminación salarial no está suficientemente detectada en el convenio ni se aborda adecuadamente por parte de quienes negocian los convenios y planes de igualdad.
- Dificultades para obtener información en materia salarial por parte de la empresa.
- Se establecen pluses de manera discrecional, sin una clara definición de los mismos.
- Hay un escaso número de mujeres en las mesas negociadoras.
- Déficits en formación y sensibilización en materia de igualdad y no discriminación por parte de quienes mayoritariamente negocian los convenios y planes de igualdad.

Retos y propuestas:

- Realizar una minuciosa revisión del texto del convenio (tablas salariales, categorías profesionales, pluses y complementos), a fin de detectar posibles discriminaciones por razón de sexo y estableciendo mecanismos de control para su eliminación.
- Abordar con perspectiva de género: valoración de puestos de trabajo, definición de las categorías encuadradas en los grupos profesionales, itinerarios profesionales para promoción interna, fijación de complementos en base a criterios objetivos.
- Mejorar la regulación del trabajo a tiempo parcial.
- Compromiso, sensibilidad y formación en materia de igualdad para las personas implicadas en el ámbito la negociación colectiva -formación en igualdad transversal para delegadas y delegados- y, específica para quienes formen parte de mesas negociadoras (RRHH, mandos intermedios y representación legal de la plantilla).
- Contar con el asesoramiento de las secretarías de la Mujer, realizando un trabajo conjunto con las secretarías de Acción Sindical para la elaboración de plataformas, revisión de textos, etc.
- Promover la exigencia de composición paritaria en las mesas negociadoras.
- Impulsar formación dirigida a mujeres para el liderazgo sindical.
- Garantizar la participación de la representación sindical en la elaboración diagnóstico y negociación de los planes de igualdad.
- Establecer acciones positivas en los planes de igualdad (tipo de contrato, jornada, categorías profesionales, formación, promoción, corresponsabilidad, etc.).

- Promover y garantizar imágenes y lenguajes no sexistas en nuestros documentos, webs, etc. favoreciendo la visualización y valoración de la imagen de las mujeres.

Otros operadores:

- La Inspección de Trabajo tiene la obligación de velar y sancionar cualquier elemento de desigualdad y/o discriminación en el ámbito laboral por lo que si se detecta discriminación salarial y no hay voluntad negociadora por parte de la empresa, presentar una denuncia ante la IT, y en su caso recurrir a los tribunales competentes.

Con estas primeras jornadas se avanzó en la visibilidad y análisis de los distintos factores que inciden en la brecha salarial en el marco de la negociación de convenios y planes de igualdad, aspecto sobre los que CCOO seguirá profundizando en jornadas posteriores con el objetivo de mejorar la eficacia en la detección y eliminación de la brecha salarial. 

(1) En el marco del Proyecto Acción Sindical y Negociación Colectiva por la Igualdad Salarial -#ACCIOONEqualPAY, que se desarrolla entre 2014 y 2015, promovido y desarrollado por la Secretaría Confederal de Mujer e Igualdad de CCOO, que se encuadra en el Programa de Igualdad de Género y Conciliación, cofinanciado por el Mecanismo Europeo del Espacio Económico Europeo (EEA) 2009-2014, cuyo objetivo es la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en la vida laboral, con especial atención a la reducción de la brecha salarial.
(2) Disponible publicación digital con las ponencias de las jornadas en: http://www.ccoo.es/csc00/Areas/Mujeres_e_Igualdad/Proyecto_ACCIOON_EQUAL_PAY:749749-Ponencias_debates_y_conclusiones_de_las_Jornadas_La_accion_sindical_frente_a_la_brecha_salarial_impacto_y_repercusion_de_genero

Isabel Iglesias Fernández nació y vive en Madrid, tiene 46 años y es, entre otras cosas, licenciada en Derecho. Es representante de CCOO en el Comité Intercentros de El Corte Inglés a nivel estatal y coordinadora de asuntos jurídicos; además forma parte de la comisión negociadora del II Plan de Igualdad.

“El Corte Inglés discrimina a las mujeres”

Carmen Briz Hernández

ISABEL IGLESIAS nació en Madrid hace 46 años y en esta ciudad vive y trabaja. Desde los 20 años es vendedora, con contrato a tiempo parcial, en el departamento de zapatería de caballeros de El Corte Inglés de Castellana en

El Corte Inglés cuenta, en todo el territorio nacional con alrededor de 200 centros de trabajo y 68.500 personas empleadas. El 67% de la plantilla está compuesta por mujeres; aunque a nivel de jefaturas éstas sólo representan un 19% del total. Todos

mente, tras las votaciones celebradas en el mes de noviembre, CCOO consigue aumentar su porcentaje de representación en la empresa en casi medio punto, siendo además el sindicato que ganó las elecciones en el centro de trabajo de Castellana. En este centro en concreto aumentamos de 6 personas que teníamos en 2010 a 10, demostrando así que, con trabajo y constancia, se puede dar la vuelta a la situación y que CCOO puede ser una opción de sindicalismo perfectamente viable en El Corte Inglés. Para eso existe un plan de acción y de trabajo a desarrollar durante estos próximos cuatro años, para crecer y extender nuestra oferta sindical.

“El Corte Inglés cuenta, en todo el territorio nacional con alrededor de 200 centros de trabajo y 68.500 personas empleadas. El 67% de la plantilla está compuesta por mujeres”.

Madrid. Ha dedicado buena parte de su tiempo a la formación, es licenciada en Derecho, Gestora Laboral, Técnica de Grado Medio en Prevención de Riesgos Laborales y habla tres idiomas. Y durante un tiempo, compatibilizó sus estudios con su media jornada laboral. Visto ahora, en la distancia, entonces se trataba de un trabajo bien remunerado, con horarios cómodos para organizarse la vida personal y familiar. Incluso los domingos se pagaban aparte y eran de carácter voluntario. Algo muy distinto a lo que sucede ahora, donde no hay nuevas contrataciones y donde muchas personas se han visto obligadas a abandonar la empresa por incompatibilidades horarias. El gasto salarial es muy inferior hoy en día y parte del aumento actual de los beneficios de la empresa proviene de esa bajada. La empresa ha aumentado su beneficio a costa de la disminución del coste salarial.

Hace 12 años consideró que era necesario que las condiciones laborales mejorasen en El Corte Inglés (ECI) y decidió que quería contribuir a ello. Actualmente es secretaria general de la Sección Sindical del centro de trabajo de Castellana de ECI; y a nivel estatal, representante de CCOO en el Comité Intercentros de ECI y responsable de coordinación de asuntos jurídicos, además forma parte de la comisión negociadora del II Plan de Igualdad de ECI en representación de CCOO.

los centros se rigen bajo un único convenio. Y, entre sus intereses, están el mostrar una apariencia de normalidad y democracia.

No parece que sea, precisamente, la mejor empresa para significarse como sindicalista e Isabel Iglesias cuenta anécdotas de algunas situaciones realmente odiosas si no fuera porque son hasta chistosas, como que un jefe te persiga por todo un centro de trabajo para saber de qué estás hablando, como representante sindical, con la plantilla.

¿Cuáles han sido los resultados de las elecciones sindicales en El Corte Inglés?

Aunque aún queda algún proceso electoral pendiente, el grueso de las elecciones ya ha tenido lugar a lo largo de 2014 y lo cierto es que CCOO tiene motivos para vivir con orgullo el trabajo realizado porque, a pesar de los esfuerzos que hace la empresa por combatir el sindicalismo de clase, los resultados han sido muy favorables. En el mes de febrero se conseguía tener, por primera vez, representación en el centro 3 de Mayo de Tenerife, en cuyo comité estarán presentes 4 personas de CCOO; en el mes de junio, en Pamplona, CCOO fue la segunda fuerza sindical, detrás directamente de Fasga, con 3 miembros de comité en El Corte Inglés y, también por primera vez, se obtuvo un representante en Hipercor. Final-

En las últimas elecciones sindicales, ¿la candidatura de CCOO en su centro de trabajo fue paritaria?

Pues en el Colegio de Técnicos sí lo fue, 2/2, pero en la de Profesionales no. En profesionales fueron 24 mujeres y 7 varones, cosa que, por otro lado, es normal, dado el porcentaje que las trabajadoras representan en el total de la plantilla de la empresa. Cuando proclamas la candidatura se respeta la ley, ya se entra en el juego democrático.

¿Es fácil adquirir mayores responsabilidades laborales como trabajadoras?

En nuestra empresa no, porque la promoción es fundamentalmente masculina, algo contra lo que

CCOO lleva mucho tiempo luchando. La disponibilidad total para la empresa es un empeño muy difícil para muchas mujeres, que no están dispuestas a cumplir esta condición. Los horarios tendrían que cambiar para que las mujeres puedan ascender. La empresa está trabajando en ello, a ver qué nos presentan, pero ha sido una reivindicación antiquísima de CCOO.

Solo el 19% de los mandos somos mujeres, pero los hombres son mayores de 50 años, de media. Por lo tanto, ahora tendremos que estar muy pendientes para ver quién va ascendiendo, porque ahora les "toca" a las mujeres. Solo el 19% de los mandos son mujeres, pero, puesto que la media de edad de la jefatura masculina está en torno a los 50 años, lo que se está intentando en la negociación del II Plan de Igualdad es establecer unos porcentajes mínimos de mujeres que cada año promocionen para poder alcanzar al menos la paridad en un plazo de tiempo razonable. A lo que aspira CCOO es que, en una plantilla cuya media de edad está en torno a los 33 años, el género no sea un obstáculo en la carrera profesional.

¿Perciben, por lo general, las trabajadoras las discriminaciones que sufren por motivo de género?

Sí, en El Corte Inglés, las mujeres son perfectamente conscientes de que, en esta empresa, ganan bastante menos que los hombres,

promocionan en un porcentaje mucho menor, son ellas quienes concilian, cercenando cualquier posibilidad de crecimiento profesional, son ellas quienes tienen los contratos a tiempo parcial en mayor porcentaje...

¿Es grande la brecha salarial? ¿En qué tramos profesionales?

Es importante, sí. En todos los tramos profesionales: ventas, administración, tareas técnicas, mandos... La sentencia por discriminación salarial de

“La condición indispensable que, hasta el momento, la empresa exige para promocionar es la total y absoluta disponibilidad horaria”.

cinco compañeras de uno de los centros de Valladolid es un ejemplo de ello. La empresa tuvo que reconocerlo y tuvo que compensarlas en sus salarios. Pensamos que iba a abrir más puertas, sin embargo, se ha quedado reducido a ellas, a las únicas que se atrevieron a denunciar. Si tienes trabajo a tiempo parcial es casi imposible demostrar esa discriminación salarial, pero sí es posible con trabajo a tiempo completo. El problema está siempre en los complementos personales salariales. Ahí es donde se esconde la desigualdad salarial.

La brecha salarial es uno de los temas más importantes a los que el

sindicato se enfrenta. Está presente en todos los tramos profesionales: ventas, administración, tareas técnicas, mandos...Y en los últimos años, tanto la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, ratificada por el Supremo, por discriminación salarial de cinco compañeras de uno de los centros de Valladolid, como la que dictó la Audiencia Nacional como consecuencia de nuestra denuncia por el incumplimiento del I Plan de Igualdad por parte de la empresa,

pusieron de manifiesto claramente que ECI discriminaba salarialmente a la parte femenina de su plantilla y que la "herramienta" de la que se valía era el complemento personal, que concedía de forma arbitraria y discrecional, de acuerdo a criterios "variables y desconocidos". Aunque el camino abierto por las compañeras de Valladolid por desgracia no ha sido seguido por otras, ambas sentencias han servido para obligar a la empresa a cambiar su sistema retributivo, estableciendo una tipología de complementos salariales totalmente distinta de la que existía y que CCOO sigue negociando para que sea cada vez más transparente y establecida de acuerdo a criterios totalmente objetivos y cuantificables.

¿Siguen marcando las carreras profesionales el hecho de ser madre?

Totalmente, puesto que la condición indispensable que, hasta el momento, la empresa exige para promocionar es la total y absoluta disponibilidad horaria, circunstancia que las mujeres pierden en el momento en que se convierten en madres y quieren conciliar su vida personal con la profesional, no dando prioridad a ésta sobre aquella.

¿Se tiene en cuenta la conciliación de la vida personal y laboral de la plantilla?

No, este tema ha sido siempre muy difícil en la empresa, pero ahora es prácticamente imposible desde que se aprobó en junio de 2013 el artículo 41 que supuso la total desregulación de la jornada de trabajo, traducida entre otras cosas, en la obligatoriedad





Fotografía de Julián Rebollo.

de trabajo en domingos, jornadas de hasta 10 horas en torno al puesto de trabajo, pausas de libranza que contemplan hasta 10 ó 12 días de trabajo sin descanso...etc

Reducciones de jornada, excedencias... ¿son más frecuentes en mujeres o en hombres?

En las mujeres, por aplastante mayoría.

¿Hay segregación ocupacional en los centros de trabajo? ¿De qué manera?

Sí, CCOO lleva mucho tiempo poniendo de manifiesto que la segregación horizontal también existe en esta empresa y hay que trabajar por erradicarla, igual que se trabaja por erradicar la vertical.

Hay ocupaciones sensiblemente masculinizadas -como pueden ser las tareas de mantenimiento o el Taller del Automóvil, por ejemplo- que la empresa justifica por motivos socioculturales argumentando que no encuentra mujeres dispuestas a ocupar estos puestos. Pero para la no presencia de más mujeres en Jefatura, sin embargo, no tiene justificación alguna.

En sentido inverso, tareas hasta el momento muy feminizadas, están siendo ya ocupadas por hombres, los casos más evidentes son los de la línea de cajas del supermercado y las tareas administrativas.

¿Lo que “vende” el Corte Inglés en políticas de igualdad se corresponde con la realidad laboral?

Antes sí que les era más fácil mantener controlada la situación, pero creo que

en la actualidad toda la sociedad es perfectamente consciente de que El Corte Inglés es una empresa que discrimina a las mujeres. Además, no hay más que entrar en cualquier centro, cosa que creo que prácticamente toda la población del país ha hecho en algún momento, para darse cuenta de cuál es la estructura laboral.

¿Qué valoración hace del plan de igualdad aprobado por la empresa y qué cambios deberían introducirse?

El I Plan de Igualdad de El Corte

Inglés que se firmó ya finalizó en mayo de 2013 (en la actualidad se está en plena negociación del II). El I Plan de Igualdad supuso un importante paso adelante desde muchos puntos de vista: permitió analizar la estructura laboral y salarial de la empresa, sacando así a la luz la realidad de la situación de las trabajadoras; fue el inicio del cambio del sistema retributivo imperante hasta el momento, totalmente discrecional y discriminatorio como quedó demostrado por la sentencia de la Audiencia

“El Corte Inglés discrimina a las mujeres”

Entrevista

Nacional tras la denuncia de CCOO motivada por el incumplimiento del plan por parte de la empresa; el cambio en la política de selección; la sensibilización del grupo de mandos o del personal de selección en la idea de la igualdad o, más anecdóticamente, que el 100% de la plantilla se haya uniformado, no sólo el personal femenino, aunque que se uniformara a los mandos varones sólo se consiguió tras la denuncia de CCOO, puesto que ellos, por decisión de la empresa, habían quedado fuera de la medida.

No obstante, para CCOO todavía hay mucho que hacer, puesto que la brecha salarial no ha disminuido en absoluto, la promoción en igualdad sigue sin ser realidad o la conciliación y la corresponsabilidad continúan siendo una asignatura pendiente...

Bajo su punto de vista, ¿el sindicalismo asume el compromiso de igualdad?

Totalmente, CCOO está absolutamente comprometida con este tema, toda la sección sindical está implicada en trabajar por la igualdad.

¿Cuáles han sido los mejores y los peores momentos que ha vivido en la empresa?

Los momentos más emotivos los he vivido

“La brecha salarial no ha disminuido en absoluto, la promoción en igualdad sigue sin ser realidad o la conciliación y la corresponsabilidad continúan siendo una asignatura pendiente”.

como sindicalista, sin duda. Entre los peores, recuerdo cuando hace 12 años, la empresa desmontó la candidatura de CCOO. También recuerdo la enorme presión que se soportó hace 4 años cuando CCOO se presentó por primera vez, tras años de intentos, pero esta vez para conseguirlo. Hace tres meses, CCOO ganó las elecciones sindicales en mi centro de trabajo, en el centro de Castellana, en Madrid. **T**

(1) Se refiere a las sucesivas modificaciones del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores: “Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo”.

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

generación XXI

Espacio Joven

Irene Cuartero Gracia



Fotografía de Jesús Martín.

DURANTE LA MANIFESTACIÓN contra la LOMCE en 2013, observé a unos conocidos del barrio que jamás me hubiera imaginado encontrarme en una protesta de esta índole. Recuerdo haberles escuchado comentar alguna vez que salir a la calle no servía para nada, que no se iba a conseguir nada con ello, que ni Gobierno ni medios de comunicación dan cobertura, ni atienden a las necesidades de la gente: *"No tenemos ni una casa propia, ni trabajo, ni capacidad para independizarnos. Así que para que perder el tiempo, me quedo en casa"*. Y allí se encontraban, codo con codo, con las personas que siempre han estado a pie de calle, reivindicando derechos robados e intentando conseguir otros nuevos. En ese momento observé que algo en la conciencia de la gente joven está cambiando.

Es cierto que hoy en día un sindicato mayoritario puede resultar poco atractivo para algunas y algunos jóvenes que prefieren participar en otros movi-

mientos sociales como las mareas, 15 M, plataformas como Stop Desahucios, etc. Es debido, en primer lugar, a la campaña de difamación promovida por los mercados y por los medios de comunicación, que solamente muestran los aspectos negativos que puedan tener estas organizaciones, obviando los logros conseguidos y el trabajo que día a día realizan las personas que las componen. Por otro lado, es debido a la necesidad de regeneración que tienen estas organizaciones, ya que mucha gente joven no se siente identificada con los representantes de las mismas. Es el momento para que CCOO de un paso al frente y marque los objetivos a cumplir, entre ellos, está el mantener el contacto con las personas jóvenes. Y también es debido a la tardía incorporación de la juventud al mercado de trabajo y al desconocimiento, en general, de qué es y para qué sirve un sindicato. Porque CCOO no tiene solamente una función aplicable al ámbito laboral, sino también una labor social y es interesante contar todas las actividades que se realizan.

CCOO Aragón ha creado el Espacio Joven, un lugar donde la juventud se sien-

ta identificada y se rebelde contra las reglas del juego impuestas, un espacio para organizarse y defender sus intereses, recuperar los derechos perdidos y conquistar nuevos. Desde este espacio, se participará en CCOO de forma directa, tanto con la Unión Regional como con las Federaciones; se apoyará a aquellos movimientos sociales de interés en nuestro entorno; se acudirá a las acciones reivindicativas que tengan lugar en centros de trabajo y empresas, etc, sean éstas pertenecientes al Espacio Joven o a cualquier otra área de la organización.

Por otro lado, se han establecido vías de comunicación con aquellas organizaciones juveniles con las que el sindicato tiene una ideología en común. Este contacto sirve para tender puentes y crear una red de trabajo entre la gente joven, además está permitiendo trabajar conjuntamente en actividades y tareas que afectan de forma directa a la juventud, entre las que se encuentran movilizaciones de todo tipo (contra la *ley mordaza*, la LOMCE o la violencia machista...). O en campañas de concienciación diversas. Espacio Joven desea dar voz en una sociedad que normalmente no escucha a la gente joven. Pese a la insistencia de Gobiernos y de algunos medios de comunicación en silenciar el sindicalismo estamos aquí, para cambiar, entre otras cosas, esta sociedad que precariza cada vez más a la juventud.

Es necesario reforzar el trabajo y la participación de la población joven en las estructuras de CCOO, ya que comienza a dar sus primeros pasos en el mercado laboral, que se convierta en la principal fuerza del sindicato. ■

Irene Cuartero (icuartero@aragon.ccoo.es) forma parte de Espacio Joven y de CCOO de Aragón (<http://juventudaragonccoo.es>).

Pueblos/Feminismo

Goyi Cebrián Espejo

LAS LUCHAS ABIERTAS desde el movimiento feminista por el derecho al aborto; ideas sobre comunicación y tecnología y algunas reflexiones sobre la cooperación y solidaridad internacional como herramienta de transformación social... son algunos de los temas que se pueden encontrar en el último número de *Pueblos*. Se trata de un monográfico especial con el feminismo como protagonista, que acerca testimonios de personas comprometidas con la igualdad y colectivos que luchan para transformar el modelo de sociedad "capitalista/patriarcal", que, tal y como explica María Elena Alvarado (activista del grupo salvadoreño Mesoamericanas en Resistencia por una Vida Digna: "Nos violenta de manera sistemática".

Este especial abre con varios artículos que reflexionan sobre la batalla y victoria liderada por el movimiento feminista en su defensa de los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres, al conseguir que el Gobierno del PP retirara su regresivo proyecto de reforma del aborto. Una lucha que continuará hasta que el aborto sea un derecho en todas las partes del mundo; pues, como recuerdan algunas autoras, aún hay muchas mujeres que han sido juzgadas y condenadas por delitos relacionados con el aborto. En esta situación se encuentran *Las 17 de El Salvador*, cuyo caso se denuncia en un interesante artículo que revela la enorme injusticia de la que son víctimas las mujeres en uno de los cinco países de América latina en los que se aplica la prohibición absoluta del aborto. El protagonismo de las mujeres en la defensa del territorio (tierra, cuerpo y vida) en América Latina ocupa el dossier central de este interesante monográfico. ■



Pueblos. Revista de Información y Debate. Primer trimestre de 2015, nº 64. Dirección: Luis Nieto. Monográfico Feminismo ilustrado por Emma Gascó (del colectivo editor del periódico *Diagonal* e ilustradora de la revista feminista *Pikara Magazine*). Edita: Paz con Dignidad. Más información en: www.revistapueblos.org

Goyi Cebrián (gcebrian@ccoo.es) es responsable de Gaceta Sindical digital y forma parte del equipo de la Secretaría Confederal de Organización y Comunicación.

Rompiendo estereotipos

María José Gutiérrez González y Ana Latas García

LA RUPTURA DE LOS ESTEREOTIPOS de género implica desmontar los estereotipos propios para poder facilitar su ruptura en las personas a quienes se atiende, contribuyendo a su eliminación en el conjunto de la sociedad, empresariado e instituciones.

Ideas como: "Las mujeres tienen mayor capacidad para desarrollar tareas vinculadas a los cuidados"; "Las mujeres tienen menor capacidad de liderazgo" o "El embarazo y la maternidad impiden a las mujeres ser eficaces en el trabajo" están sumamente arraigadas en el pensamiento individual, colectivo y empresarial. Romper con ellas es lento, complicado y, a veces, desesperante.

Por ello, a través de esta guía, CCOO Extremadura -en el marco del Plan de Difusión 3E (Empleo, Emprendedores y Empresa) 2014- pretende visibilizar, analizar y romper los estereotipos que frenan el proceso de inserción laboral de las mujeres, tanto en el acceso al empleo como en el mantenimiento del puesto de trabajo, armándose de argumentos y de fuerza para rebatirlos y vencerlos con la ley, con hechos y con realidades.

La guía invita a la reflexión del personal de los servicios de empleo y al de las entidades concertadas sobre la necesidad de detectar los estereotipos de género y desmontarlos, haciéndoles parte activa del cambio y contribuyendo a que la igualdad entre ambos sexos sea real y efectiva. ■



Mª José Gutiérrez González (mujer.ex@extremadura.ccoo.es) y Ana Latas García (alatas@extremadura.ccoo.es) son adjuntas a la Secretaría de Mujer de CCOO de Extremadura.

Rompiendo estereotipos en la inserción laboral. Guía de buenas prácticas, de Ana Latas García, María José Gutiérrez, Beatriz blanco y Ramón Barco. Plan de Difusión 3E (Empleo, Emprendedores y Empresa), Servicio Extremeño Público de Empleo y Comisiones Obreras de Extremadura. Edita: CCOO de Extremadura, 2014. Disponible aquí:

http://www.extremadura.ccoo.es/comunes/recursos/10/1966746-Guia_de_buenas_practicas_Rompiendo_estereotipos_en_la_insercion_laboral.pdf

Trans*sexualidades

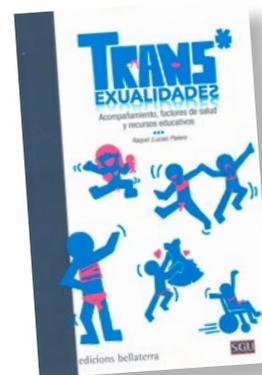
Carmen Briz Hernández

CON LLENAZO de público, se presentó en La Librería de la Central de Callao el libro *Trans*sexualidades*. Y no es de extrañar porque, tal y como comentaba Raquel/Lucas Platero, han colaborado muchas personas empeñadas en aportar luz sobre qué significa la transexualidad y cómo actuar frente a la transfobia imperante desde las experiencias positivas y deteniéndose en las familias con menores trans; y, esto último, sí que es una novedad, el entender que los y las menores trans son las nuevas y nuevos sujetos políticos.

El trans* (con asterisco) del título hace referencia a la diversidad, explica Platero: "Es algo

radical porque es político reivindicar lo trans. Trans* emparenta con transgénero para poner en evidencia que no todo el mundo vive de igual modo lo trans y, sin embargo, hay opciones para la alianza activista. Todas las formas de vivir la transexualidad son aceptables".

Huir de la soledad y conectar con otras personas trans, influir en las escuelas en dónde todo está determinado por el binarismo hombre/mujer, y en definitiva que la gente viva mejor el hecho trans son algunas de las claves del libro, porque la infancia trans no puede ni debe esperar, ya que es experta en hacer valer sus derechos, tal y como evidencian muchos de los testimonios. Contiene además muchos recursos útiles: fichas prácticas de trabajo en grupos, películas, cortometrajes, libros y un glosario. ■

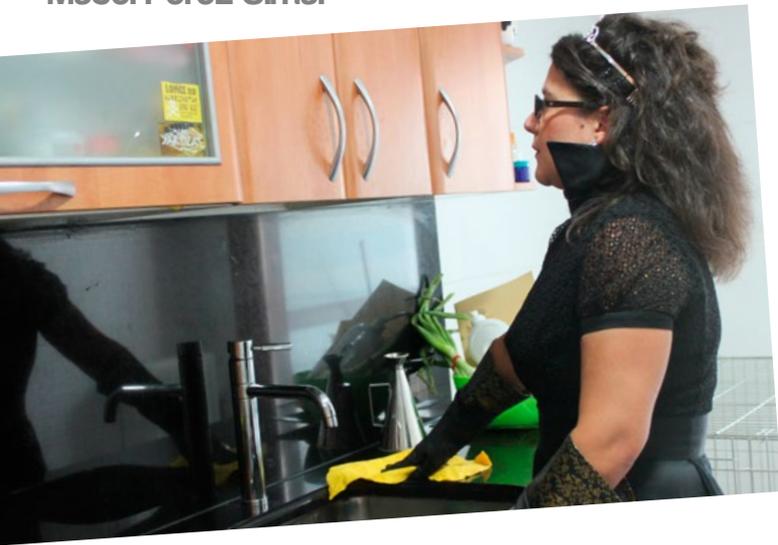


Carmen Briz (cbriz@ccoo.es) es periodista y forma parte del equipo de la Secretaría Confederal de Mujer e Igualdad de CCOO.

*Trans*sexualidades. Acompañamiento, factores de salud y recursos educativos*, de Raquel (Lucas) Platero. Barcelona, 2014: Edicions Bellaterra. Ilustración de la cubierta: Nac Bremón.

Las princesas también friegan

Mabel Pérez Simal



EL BLOG QUE ADMINISTRA María Castejón bajo el título *Las princesas también friegan*. Análisis y crítica cultural desde los feminismos y mucho más... (<http://lasprincesastambienfriegan.com/>) muestra otra forma de ver y de mirar con perspectiva de género la publicidad, el cine y las revistas, entre otras cuestiones. Porque las princesas friegan, eso sí, con vestido negro y tiara y ataviadas con guantes de brillos dorados llenos de *glamour*, tal y como da a entender la autora. Tanto el título como la imagen que acompaña al *blog* reflejan su gusto por el disfraz y la ironía.

María Castejón, doctora en Historia y con un interesante *curriculum* detrás, analiza la presencia de las identidades de género en los medios de comunicación. Algo imprescindible en este mundo audiovisual en el que la sociedad se refleja. María Castejón tiene en su haber el libro *Fotogramas de género. Representación de feminidades y masculinidades en el cine español (1977-1989)*, donde hace un repaso al cine desde la llegada de la democracia (acarreado con la herencia del franquismo a su espalda) hasta los inicios de algo nuevo en los mágicos e hiperactivos 80. Muy recomendable para quienes sienten curiosidad sobre cine y género.

Para quienes disfrutan del cine y de las buenas películas, María Castejón nombra a algunas como imprescindibles, emotivas o fundamentales, incluso algunas que, sin ser "políticamente correctas", atraen a cualquiera. En otras películas los estereotipos empiezan a ponerse en cuestión... Son artículos concretos de María Castejón publicados originalmente en la revista feminista *Pikara Magazine* y dedicados a *Dirty Dancing*, *Lo que el viento se llevó*, *Los jue-*

gos del hambre, *Brave* o la reciente, y tan publicitada, *Frozen*, entre otras. María Castejón disecciona las cintas, con una mirada de género, de forma minuciosa, amena y provocadora, y ofrece nuevas lecturas y visionados.

Es un placer sumergirse en el conocimiento de este *blog*, construido con un formato cómodo, muy visual, con facilidad para moverse y localizar y con una gran calidad en los contenidos. Es recomendable dedicar un rato a navegar por la *blogosfera* seleccionada, de claro perfil feminista y ciertamente variada, tanto en su formato como en su contenido.

Las princesas también friegan está escrito entre el humor y el amor. Para su autora es fundamental detectar y vigilar aquellas imágenes y productos que pretenden hacerse pasar por lo que no son, que se visten de "violeta" para vender un modelo de mujer única. También es serio reírse de los consejos de las revistas "femeninas" o presentar a otras mujeres olvidadas a lo largo de la Historia, verdaderas heroínas, las indispensables para la construcción de otro imaginario femenino.

Los contenidos de este *blog*, fruto de un gran trabajo y mucha dedicación, son un regalo para pasar una tarde de relax, entre el conocimiento, la ironía y el humor, indagando en aquellas imágenes, formatos y lugares en los que el patriarcado no cesa de incidir para preservarse. Mirar, ver e incorporar los análisis que propone el *blog* suponen una buena forma de continuar con su deconstrucción. Merece la pena dedicarle, pues, un tiempo; ese tiempo fuera de las tareas cotidianas, las profesionales y todas las demás, en el que poder estar solas y con la atención puesta en lo común, en lo que identifica e integra a muchas mujeres. ■

Mabel Pérez (mperez@galicia.ccoo.es) es secretaria da Muller de CCOO de Galicia.



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

Trabajamos por el buen trato personal y sanitario

Centro clínico el bosque
Autorizada en 1988

La Clínica el Bosque está especializada en:

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

I.V.E. interrupción voluntaria del embarazo

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

Centro clínico el bosque

Jornada internacional en Toledo

Eva Antón Fernández



Jornadas Estatales de Valladolid, fotografía de José Luis Romero.

TOLEDO ES LA PRÓXIMA

estación en el itinerario geográfico de los eventos programados en el proyecto #ACCTIOONequalPAY, cofinanciado por el Mecanismo Financiero del Espacio Económico Europeo (EEA Grants)¹, que promueve CCOO con el sindicato noruego LO como socio.

La Jornada Internacional de Toledo² continuará el abordaje a la brecha salarial de género desde las múltiples dimensiones de la acción sindical y la negociación colectiva, ampliando

El carácter transnacional lo determinan dos cuestiones principales. Synnøve Konglevoll (asesora especial del departamento de Economía y Asuntos sociales de la LO) se adentrará en las experiencias emprendidas en Noruega para eliminar esta desigualdad retributiva y sus causas, desde la acción sindical y desde otros esce-

tar y corregir las brechas de género en las condiciones de trabajo, incluyendo las prácticas discriminatorias ligadas a embarazo y maternidad; se analizarán convenios sectoriales y de empresa y se propondrán buenas prácticas.

En una comunidad muy castigada por la crisis y los recortes, con altos niveles de desempleo femenino, la mirada local no puede estar ausente. Responsables sindicales de CCOO, con la secretaria de la Mujer, Raquel Payo, junto a la inspección de trabajo, revisarán la situación sociolaboral de las mujeres en Castilla-La Mancha.

En base a los conocimientos, diálogos y experiencias, las Jornadas Internacionales concluirán con una Declaración de Toledo suscrita por las organizaciones sindicales participantes, que aportará estrategias, prio-

“Se busca ahondar en el conocimiento y potencialidades de la actuación tanto institucional como sindical frente a brecha salarial, ampliando el análisis al marco jurídico-administrativo para combatirla y sancionarla”.

el planteamiento iniciado en las Jornadas Estatales de Valladolid. Si en Valladolid se profundizó en indicadores y conceptos, en enfoques metodológicos para su detección y medición, en factores sociolaborales causantes o potenciadores y en el trabajo sindical desarrollado por CCOO, en Toledo se busca ahondar en el conocimiento y potencialidades de la actuación tanto institucional como sindical frente a brecha salarial de género, ampliando el análisis al marco jurídico-administrativo para combatirla y sancionarla, explorando los instrumentos para ello, desde la inspección laboral y desde la actuación sindical.

Como arranque, contará con la ponencia-marco de Natividad Mendoza (profesora de la Universidad de Castilla-La Mancha), que expondrá el tratamiento normativo de referencia y la actuación jurídica frente a la brecha salarial de género.

narios. Con Verónica Fernández (jefa de Igualdad de Oportunidades de la UNI Global Unión)³, obtendremos una visión sectorial europea y mundial del potencial sindical para combatir esta discriminación laboral y económica.

Se analizarán igualmente experiencias sindicales transnacionales que introducen la igualdad laboral de género a través de la negociación colectiva. Se darán a conocer prácticas de integración transversal de la igualdad de género en los acuerdos globales internacionales así como acuerdos específicos de igualdad negociados con empresas a nivel multinacional o sectorial.

En Toledo también se visibilizará y valorará el trabajo de CCOO para detec-

tividades y una plataforma común de propuestas para actuar sindicalmente por la igualdad salarial.

Está prevista la asistencia de: Carmen Plaza (directora del Instituto de la Mujer), José Luis Gil (secretario general de CCOO Castilla-La Mancha), responsables y equipos de Mujer e Igualdad de federaciones estatales y territorios de CCOO, de una amplia delegación sindical de CCOO Castilla-La Mancha, y de las responsables confederales de Internacional, Montserrat Mir, y de Mujer e Igualdad, Ana Herranz. ■

(1) El proyecto #ACCTIOONequalPAY está cofinanciado en un 85% por el Mecanismo Europeo del Espacio Económico Europeo (EEA) 2009-2014, en el marco del Memorandum suscrito entre el Reino de Noruega, Islandia y el Principado de Liechtenstein («Estados donantes») y el Reino de España («Estado Beneficiario»). Forma parte del Programa de Igualdad de Género y Conciliación, dirigido a reducir las desigualdades económicas y sociales en el EEA mediante la promoción de la igualdad laboral entre mujeres y hombres, y se dirige específicamente a combatir la brecha salarial de género desde la acción sindical y la negociación colectiva.

(2) Previstas para el 24 y 25 de marzo bajo el título «Detección, prevención y sanción de la desigualdad retributiva entre mujeres y hombres».

(3) Confederación sindical mundial sectorial que agrupa a más de 900 sindicatos de diversos sectores, muchos de ellos feminizados, como servicios, comercio, finanzas, telecomunicación, limpieza, peluquería, turismo...

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

Las mujeres no queremos ser pactadas sino pactantes

Consuelo Vidal Hernández

Con el proyecto *Impulsando el protagonismo de las mujeres en el proceso de paz* continúa el trabajo de la Mesa de Apoyo: Derechos Humanos de las Mujeres y Paz en Colombia para fortalecer la capacidad de las organizaciones de mujeres en el logro de una paz con justicia social y de género.

UN CONFLICTO ARMADO de tan larga duración como el de Colombia -que se extiende en el tiempo a más de medio siglo- ha generado una crisis humanitaria de gran magnitud, provocando importantes daños a la población civil y múltiples violaciones a los derechos humanos.

para lograr una paz con justicia social y de género.

Por su parte, colectivos de refugiadas y refugiados de Colombia en países de la Unión Europea, entre ellos España, se han movilizado y han organizado numerosos foros para hacer llegar sus propuestas

una red internacional de organizaciones de mujeres y derechos humanos de Colombia y España –entre ellas la Secretaria de la Dona de CCOO-PV-, que fue promovida por ATELIER y desde su formación en 2007 ha venido realizando en España un trabajo de información y sensibilización sobre



“La Mesa de Apoyo sigue reforzando su compromiso, conformando y afianzando en España una corriente de opinión favorable al reconocimiento del importante papel que las mujeres juegan en el proceso de paz en Colombia”.

Los impactos específicos para las mujeres son significativos, derivados unos de las violencias estructurales propias de una sociedad patriarcal, inequitativa y excluyente como la colombiana; y propiciados otros por la intensificación de las violencias que el propio conflicto armado genera. Como resultado de todo ello se han producido numerosas víctimas: decenas de miles de mujeres han sido forzosamente desplazadas de sus tierras, y muchas de ellas han sido víctimas de violencia sexual; entre ellas líderes comunitarias, campesinas y populares, defensoras de los derechos humanos en sus comunidades de origen.

Los diálogos entre el Gobierno y la guerrilla para la terminación del conflicto armado -iniciados hace más de dos años en La Habana- han despertado nuevas esperanzas de paz y concitado amplios apoyos a nivel nacional e internacional. Numerosas organizaciones del país se han movilizado y han participado en foros para hacer sus aportaciones como sociedad civil e impulsar la búsqueda de la paz entre ellas, de manera muy significativa las organizaciones de mujeres. Sin embargo, su protagonismo -tanto en Colombia como internacionalmente- es todavía limitado e insuficiente por lo que ha de ser reforzado

quienes negocian este importante proceso.

En Colombia, uno de los momentos clave en la elaboración de propuestas para la paz fue la Cumbre Nacional de Mujeres y Paz tuvo lugar en Bogotá, en octubre de 2013, donde se reunieron una decena de organizaciones de mujeres, integrantes de la Mesa de Apoyo (entre ellas, la Red Nacional de Mujeres, la Ruta Pacífica y la Asociación Nacional de Mujeres Campesinas, Negras e Indígenas de Colombia). En la cumbre, las participantes concretaron propuestas de gran interés como la puesta en marcha de mecanismos que garantizaran su participación, con poder de decisión, en todos los momentos de construcción de la paz.

Para contribuir a que éstas y otras propuestas se lleven a cabo, la Mesa de Apoyo: Derechos Humanos de las Mujeres y Paz en Colombia ha promovido el proyecto: *Impulsando el protagonismo de las mujeres en el proceso de paz*, cofinanciado por la Generalitat Valenciana. La Mesa de Apoyo es

los derechos humanos de las colombianas a través de diferentes campañas como *Mujeres y desplazamiento forzado en Colombia*, con la itinerancia de la exposición fotográfica, y la producción, difusión y presentaciones del documental *Colombia, la guerra que no existe*¹ en numerosas ciudades.

Uno de los momentos importantes del proyecto se llevará a cabo en 2015, dentro de las *III Jornadas Internacionales Mujeres, Derechos Humanos y Paz en Colombia*, que tendrá lugar en Valencia y contará con la presencia de líderes de las organizaciones de mujeres de Colombia y otras ponentes internacionales.

La Mesa de Apoyo sigue reforzando su compromiso, conformando y afianzando en España una corriente de opinión favorable al reconocimiento del importante papel que las mujeres juegan en el proceso de paz. ■

(1) Duración: 20 minutos. Puede verse aquí: <http://vimeo.com/16073675>.

Una mirada sin espejo

Ana Martínez López



Ana Martínez, fotografía de Arturo Peinado.

HACE TIEMPO, mientras ojeaba un periódico, me llamó la atención una frase: “*Las chicas son guerreras*” y recordé una antigua canción que se tarareaba en los años 80, es decir hace dos madrugadas, y pensé, así somos las mujeres que conforman la Federación de Pensionistas y Jubilados: “guerreras”, que a lo largo de su vida han conseguido grandes logros, luchando por la igualdad en la vida laboral, por su independencia, por la igualdad jurídica, por el derecho al aborto, por la ley del divorcio, entre otros muchos.

En estos momentos de crisis donde los derechos conseguidos se ven amenazados por políticas neoliberales, que retrotraen a años pasados, las pensionistas y jubiladas continúan luchando, tienen experiencia y son conscientes de que en estos difíciles momentos es aún más importante estar y participar en CCOO.

La sociedad es consciente de todo lo que se juega y de todo lo que laboralmente se está perdiendo con la última reforma laboral del Gobierno. La inestabilidad laboral repercute negativamente en las mayores que, en algunos casos, tienen que mantener a hijos e hijas, nietos y nietas con pensiones que no alcanzan el salario mínimo interprofesional.

tener en cuenta, en los últimos 10 años han sido asesinadas, en España, a manos de sus parejas o exparejas, más de 640 mujeres, muchas eran mayores.

Por último, las mayores siguen arrastrado el papel de cuidadoras. La falta de apoyos institucionales para el cuidado de familiares dependientes (situaciones de enfermedad, de diversidad funcional, etc...) supone su principal problema. Los servicios y prestaciones -que se pronostican

“Las mayores siguen arrastrado el papel de cuidadoras. La falta de apoyos institucionales para el cuidado de familiares supone su principal problema”.

Aún existen diferencias entre hombres y mujeres y, además, las circunstancias sociales actuales hacen que éstas se enfrenten a situaciones de mayor vulnerabilidad. Los factores que intervienen son muchos: no haber trabajado fuera del espacio doméstico, la desigualdad salarial (también en las pensiones), el no haber promocionado para cargos sindicales con mayor responsabilidad ya que les impedía la conciliación laboral y familiar, etc...

En estos momentos de crisis las mayores siguen luchando dentro y fuera de CCOO. La incorporación de la transversalidad de género -un objetivo que forma parte de la estrategia sindical para la igualdad entre géneros en el ámbito laboral y en la sociedad- es fundamental para alcanzar la paridad sindical y poder avanzar en alcanzar derechos.

Porque la igualdad se presenta, a veces, como una evolución histórica, como un derecho que ampara la Constitución Española de 1975, pero no siempre se da, a pesar de ello se ha avanzado en el marco legislativo y la *Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres* ha sido determinante a la hora de trabajar por la igualdad en el empleo.

La violencia de género sigue cobrándose vidas. Las mayores han vivido en una época en donde el marido era dueño y señor, pero muchas se están rebelando. Es fundamental, además de aplicar la *Ley Orgánica 1/2007, de 28 de Diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género*, invertir en programas educativos en donde se eduque en el respeto a las mujeres. El cambio cultural solo vendrá a través de una educación en igualdad. Sin embargo, se ha eliminado del currículo escolar una asignatura como Educación para la Ciudadanía, en cuyo contenido está incorporada la igualdad. Como dato a

caron con la ley de dependencia- son insuficientes y es importante exigir el cumplimiento de los plazos en las resoluciones y más plazas en residencias públicas. Las sindicalistas de la Federación de Pensionistas y Jubilados de CCOO demandan, en definitiva, nuevos compromisos que impulsen a un cambio, tanto social como político y, ¿por qué no? sindical, con presencia en todas las actuaciones que se lleven a cabo. Pensionistas y jubiladas contribuyen al bienestar de su entorno y es de justicia que el entorno responda de la misma manera. Aquí están. Ellas nunca abandonaron el sindicalismo. ■

Ana Martínez (amartinez@fpj.ccoo.es) es secretaria de Política de Igualdad, Intervención Social y Mujer de la Federación Estatal de Pensionistas y Jubilados de CCOO.

Recortes: mujeres, ¿daño colateral?

Elisabeth García Fernández

¿QUÉ GOBIERNO hoy día sería capaz de decir que “no” pone en marcha políticas de igualdad, o que “no” va a atender a una mujer, sea víctima o no de violencia de género? “Ninguno”, a ningún nivel. Esta es una gran conquista, fruto sin duda de la lucha social y más fielmente, fruto de la lucha de las mujeres que con determinación han sacado a la luz la discriminación de género.

Sin embargo, la realidad sigue mostrando que largo es el camino que queda por recorrer puesto que, por mucho que quienes gobiernan hablen de la discriminación de las mujeres e incluso por mucho que se concentren para denunciar cada asesinato machista, la verdad es

tienen para acceder a la igualdad, no ya de género sino de oportunidades. Incluso para muchas de ellas, contar con centros de atención directa y próxima puede suponer la diferencia entre vivir o morir.

En Andalucía hay 775 municipios de los que 509 no tienen ni 5.000 habitantes. En ellos, los centros y puntos de atención a la mujer han atendido más de 300.000 consultas, 20.314 por violencia de género.

Estas cifras, unidas a las conocidas discriminaciones que sufren las mujeres en el ámbito rural, y en el mercado laboral en general, debieran ser más que suficientes para que quienes gobiernan se tomaran en serio el

27/2013 de 27 de diciembre, más conocida como ley de reforma local del PP, una apuesta sin lugar a dudas.

¿Pero, y si no hay liquidez? Esto es lo que ha ocurrido, la falta de recursos está impidiendo que se cumplan los compromisos. Y esto ha provocado que el nivel de disputa partidista se incremente fruto de la cercanía de procesos electorales.

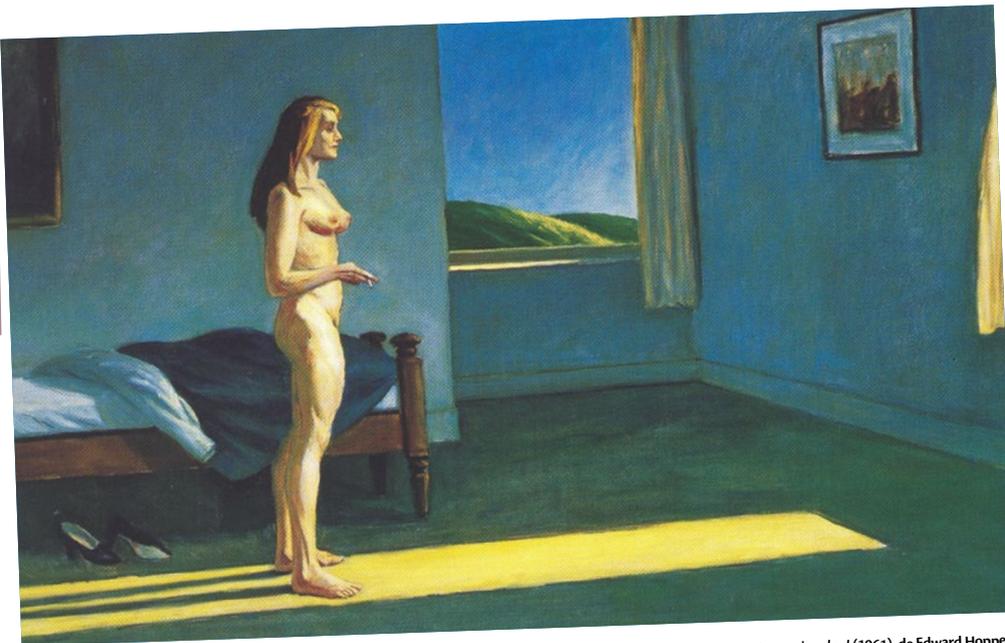
Los enfrentamientos entre partidos no pueden deteriorar los instrumentos que en el ámbito local y rural han permitido avanzar en derechos a las mujeres. CCOO reclama lealtad entre administraciones, pero, sobre todo, lealtad y compromiso con una parte de la población que sufre con más ahínco las consecuencias de los lastres de una sociedad machista y patriarcal y sobre las que impacta de lleno las consecuencias de la crisis.

No aplicar la ley de reforma local en la comunidad andaluza es un paso pero eso no supone que al Gobierno andaluz no debamos exigirle mayor beligerancia frente al Gobierno de España para defender, entre otros elementos, el blindaje de las políticas de igualdad garantizando para ello los recursos presupuestarios necesarios.

CCOO no va a permitir que se cierren ni los centros ni los puntos de información para las mujeres por dos razones fundamentales: por la pérdida de empleo que ello supone, sobre todo empleo femenino; y por la pérdida del servicio que se presta.

La igualdad no puede quedar al albur de los Gobiernos que cambian cada cuatro años, no puede seguir siendo una propaganda electoral. Debe existir una voluntad política inequívoca de defender los derechos de quienes representan a la mitad de la población de este país, las mujeres. Sólo entonces las discriminaciones dejarán de existir. Sólo así se cumplirá con el principio constitucional de la igualdad.

Entonces y solo entonces, la igualdad real y efectiva podrá ser una realidad. ■



Una mujer al sol (1961), de Edward Hopper.

que sigue pesando más el interés partidista, e incluso electoralista, que hacer que la igualdad de género sea una realidad.

Probablemente sea en el ámbito local donde más se aprecia, aunque menos visible sea, ese uso malintencionado. Un ámbito que es extremadamente importante para las mujeres rurales, que siguen siendo las que más dificultades

trabajo que se realiza en estos centros, dotándolos de los recursos necesarios para desempeñar su labor.

Esta razón se materializó en Andalucía, cuando el pasado año el Gobierno bipartito decidió proteger las políticas igualdad, blindando las competencias municipales ante la amenaza de la *Ley de Racionalización y Sostenibilidad de la Administración Local*, de

Elisabeth García (egarcia@and.ccoo.es)
es secretaria de Mujer y Juventud de CCOO Andalucía.



Manifestación en Madrid del Día del Orgullo LGTBQI, 5 de julio de 2014. Fotografía de Julián Rebollo.

Gestionar denuncias por discriminación en el empleo

Ximo Cádiz Ródenas

LAS ASOCIACIONES DE LESBIANAS, gays, transexuales y bisexuales (y también los sindicatos) reciben cada vez más denuncias de casos de discriminación laboral, de mayor o menor intensidad, por motivo de orientación sexual o identidad de género. En los últimos años, especialmente las organizaciones sindicales (y Comisiones Obreras es un buen ejemplo) han hecho un importante esfuerzo para formar a sus representantes y dirigentes en todo lo relacionado con la diversidad sexual y de género... no obstante, tanto en las asociaciones LGTB como en la mayor parte de la red de delegados y delegadas sindicales aún existen importantes lagunas a la hora de afrontar un caso de discriminación por ser lesbianas, gai, transexual o bisexual (o por el estado serológico en el caso de personas que viven con el VIH). En el ámbito laboral sí se ha

interiorizado, como ha hecho mayoritariamente la sociedad española, una serie de valores y principios que impulsan a respetar la diversidad y

rechazar comportamientos discriminatorios o estigmatizantes, pero no se tiene demasiado claro qué hacer cuando, en el día a día de la acción sindical o el activismo asociativo, se plantea un caso concreto de alguien que denuncia un hostigamiento, una agresión o, en ocasiones, simplemente que sea víctima silenciosa de mensajes y actitudes cargadas de LGTBfobia (usando ese término para denominar la fobia a todas y cada una de

las identidades del colectivo de lesbianas, gays, transexuales y bisexuales).

A partir de esta reflexión, y de la casuística acumulada en los últimos meses, la Federación Estatal de Lesbianas, Gais, Transexuales y Bisexuales (FELGTB) ha elaborado una guía, a modo de protocolo de actuación, para afrontar denuncias de discriminación por motivo de orientación sexual o identidad de género en el ámbito laboral. Esta guía será publicada en breve y pretende ser una herramienta para responder a esas situaciones de manera correcta.

Es imprescindible partir de la premisa de

“Recopilar y ordenar supuestos, recursos y estrategias es de gran utilidad a la hora de afrontar la gestión de problemas laborales cuyo origen sea la LGTBfobia”.

que cada caso es único y que no es adecuado aplicar de manera mecánica las acciones que se proponen en la guía. No obstante, recopilar y ordenar supuestos, recursos y estrategias es de gran utilidad a la hora de afrontar la gestión de problemas laborales cuyo origen sea la LGTBfobia.

Otra consideración previa pertinente es señalar que la ley acompaña. Los cambios legislativos no llegan solos: han sido años y años de reivindicación y de alianzas (entre el asociacionis-

mo LGTB y el sindicalismo de clase) para conseguir que la Unión Europea establezca claramente en sus directivas¹ y en sus políticas los principios de igualdad de trato, también en el mundo laboral, con referencia expresa al colectivo LGTB. Y de su trasposición a nuestro ordenamiento jurídico se derivan las reformas de normas estatales como el Estatuto de los Trabajadores, el Código Penal y otras leyes. Es más, incluso alguna “no nata” como la ley de igualdad de trato (que no fue aprobada por el adelanto electoral de la segunda legislatura de José Luís Rodríguez Zapatero) insistía en los principios que orientan la lucha contra la discriminación por múltiples razones en diversos ámbitos incluyendo la que sufren las personas LGTB en el mundo laboral. Se puede decir que el discurso del respeto y la no discriminación es hegemónico en nuestra sociedad y en sus normas, aunque el hecho de que lo sea ahora no implica que lo vaya a ser para siempre: nada es irreversible.

Pero las conquistas legales (y culturales) en este campo no son sinónimo de unanimidad social. Existen muchas personas que tienen actitudes estigmatizantes hacia la diversidad sexual y de identidad de género, a veces de manera inconsciente, otras de manera muy premeditada y argumentada. En un caso y otro se producen situaciones de sufrimiento, en ocasiones leve y en otras más graves. Y, precisamente porque existe un apoyo social al discurso de los derechos para lesbianas, gais, transexuales y bisexuales, afloran denuncias que antes nadie se atrevía a plantear. No es que ahora haya más discriminación que antes, es que en este momento existe un contexto más propicio para que una víctima de hostigamiento laboral por su identidad de género o su orientación sexual dé el paso y denuncie. El otro factor que, por el contrario, dificulta gravemente el afloramiento de casos de discriminación es la precariedad laboral y las terribles cifras de desempleo en nuestro país: el temor a perder el puesto de trabajo actúa como elemento disuasorio a la hora de denunciar.

La sociedad manifiesta, en general, unos valores que acompañan la reivindicación, existen leyes y normas que avalan la exigencia del respeto a la diferencia... sólo falta una pieza tan importante como los elementos ya citados: tener un entorno favorable y seguro en el puesto laboral para poder vivir la orientación sexual e identidad de género con total garantía. Y eso será posible si existe un trabajo de proximidad en las empresas y unos recursos accesibles para poder denunciar situaciones de acoso, de baja intensidad o de mayor gravedad. Los sindicatos, con sus miles de representantes en las empresas en los diferentes sectores productivos, son la estructura organizativa perfecta para cumplir esa tarea. Precisamente a esos delegados y delegadas (y a las personas activistas de las asociaciones LGTB) se dirige esta guía.

¿Qué hacer cuando se plantea un caso de discriminación?

El primer paso es conocer el máximo posible de datos acerca del caso de discriminación que se

ha producido. La actitud en ese contacto inicial ha de crear un contexto amigable para que la persona denunciante pueda expresar su caso. Se trata de relatar (incluso revivir) una situación que puede generar angustia en el interlocutor o la interlocutora, por tanto elementos como la escucha activa, el lenguaje no verbal, cuidar el entorno físico en el que se produce la conversación... son fundamentales. En síntesis, se trata de identificar, a partir del testimonio de la persona afectada, las circunstancias del caso.

A continuación es conveniente definir el tipo de discriminación: directa, indirecta, acoso... y en qué momento se está produciendo: en el acceso al empleo (por ejemplo, durante un proceso de selección) o en el mismo puesto de trabajo e identificar las características de esa discriminación: ¿hay signos externos detectables y que se ejercen de manera directa sobre la víctima? ¿factores indirectos tales como comentarios genéricos o acciones que contribuyen a deteriorar las condiciones en las que se ejerce el trabajo? Pueden darse situaciones de discriminación más sibilina y sutil, en ocasiones apenas perceptible incluso para la propia víctima como, por ejemplo, tener definido un puesto de trabajo de

la mediación (puede darse una situación insostenible para la víctima a partir de gestos o comportamientos inconscientemente discriminatorios que pueden resolverse a través de acciones formativas o determinadas intervenciones en su contexto laboral sin tener que llegar a iniciar un procedimiento legal), otra es la negociación entre actores que

“En este momento existe un contexto más propicio para que una víctima de hostigamiento laboral por su identidad de género o su orientación sexual dé el paso y denuncie”.

menor escala al que verdaderamente se desempeña, ausencia de reconocimiento en la empresa y de visibilidad ante el público o terceros o ausencia de ascensos.

Analizado y categorizado el caso se puede dar el siguiente paso: marcar los objetivos máximos y mínimos, los objetivos reales a los que se aspira, definir cuáles se van a explicitar y cuáles no, en función del desarrollo de la denuncia/negociación. Si se desea “realmente” permanecer en la empresa, pedir una readmisión (en el caso de que se haya producido un despido), un traslado de puesto de trabajo (que puede contribuir a cambiar de entorno laboral, de dirección y de equipo) y de ese modo dejar atrás las dinámicas y experiencias negativas, provocar un traslado para la persona que está actuando de manera discriminatoria y la adopción de medidas eficaces por parte de la empresa para acabar con la situación de acoso o discriminación. El otro escenario pasa por asumir que no se va a permanecer en la empresa. Entonces se buscará, a través de la negociación y la presión correspondiente, un despido con una indemnización adecuada o una condena que sirva como compensación moral al daño sufrido y como ejemplo para otros responsables de recursos humanos o para el resto de la plantilla así como para el conjunto de la opinión pública.

Por fin hay que diseñar estrategias y definir las herramientas con las que se cuenta: una opción será

parten de posiciones contrapuestas para llegar a un acuerdo (la presión dentro y fuera de la empresa puede ser determinante para influir en la configuración de ese hipotético acuerdo) o, como último recurso, la denuncia ante la justicia, bien usando la vía laboral o la penal (en función de las características del caso).

Esta guía pretende ser, precisamente, un protocolo en el que se sistematizan todas las variables que pueden aparecer en la gestión y resolución de un caso de discriminación por motivo de orientación sexual o identidad de género, con la esperanza de que en un futuro no muy lejano no sea necesario recurrir a ella. **I**

(1) DIRECTIVA 2000/78/CE DEL CONSEJO de 27 de noviembre de 2000 relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, Punto 9 de las consideraciones previas: “El empleo y la ocupación son elementos esenciales para garantizar la igualdad de oportunidades para todos y contribuyen decisivamente a la participación plena de los ciudadanos en la vida económica, cultural y social, así como a su desarrollo personal” y Artículo 1 referido al objeto “La presente Directiva tiene por objeto establecer un marco general para luchar contra la discriminación por motivos de religión o convicciones, de discapacidad, de edad o de orientación sexual en el ámbito del empleo y la ocupación, con el fin de que en los Estados miembros se aplique el principio de igualdad de trato”.

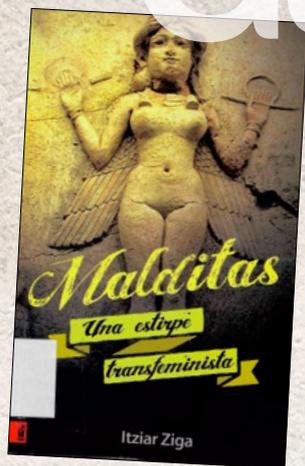
Ximo Ródenas (laboral@felgtb.org) es responsable de diversidad sexual y ámbito laboral de la FELGTB.



Ensayo

Malditas

Malditas. Una estirpe transfeminista, de Itziar Ziga. Tafalla, 2014: Editorial Txalaparta.



Carmen Briz Hernández

“YO NO SOY HIJA de Betty Friedan”, con esta comienza el ensayo de Itziar Ziga¹. Se aparta así de la autora de *La mística de la feminidad*, a quien atribuye el olvido deliberado de mujeres no burguesas, no blancas, no norteamericanas, no heterosexuales, también preocupadas por combatir el sexismo, pero sin dejar a un lado el racismo, el clasismo, la lesbofobia, la transfobia, el capacitismo o el colonialismo. *Malditas* pretende rescatarlas y reivindicar su papel en la historia del feminismo; por lo demás, pertenecen a épocas diversas, a países diferentes y cuentan con trayectorias de vida distintas, o tal vez no tanto.

Cinco nos llegan desde Norteamérica, Sojourner Truth (1800), negra, subastada y vendida a los 9 años por cien dólares, no fue libre hasta 1829. Fue la única negra que participó, pese a los abucheos iniciales, en la Convención de los Derechos de la Mujer (Akron, Ohio, 1851) con su intervención ¿Y acaso no soy una mujer? Valerie Solanas (1936), paupérrima, prostituta, lesbiana y controvertida autora del *Manifiesto SCUM*, autoeditado en 1967, que pretende dar rienda suelta a la “rabia” contenida en la opresión de las mujeres. Otra maldita, Sylvia Rivera (1951), que no se sentía el chico Ray y a los 10 años ya vivía en la calle sobreviviendo gracias a la acogida de una comunidad de *drag queens*. Tal vez por ese arropo, hizo lo propio con otras muchas trans cuando lo necesitaron. Sylvia Rivera pasó a la historia como una de las artífices de la revuelta de Stonewall, en 1969 en Nueva York, con su acertado taconazo sobre un policía.

Annie Sprinkle (1954), artista multidisciplinar y estrella del porno, prostituta en los: “*Mejores e incluso en los peores burdeles de Nueva York*”. Sigue en activo, muy en activo, al igual que Kathleen Hanna (1968), hija de feminista, stripper, cantante punk de los grupos Bikini Kill y Le Tigre y una de las líderes del movimiento Riot Grrrl. Cuando salía al escenario clamaba *Girls to the front* (¡Las chicas delante!).

Desde Europa, Itziar Ziga se detiene en Olympe de Gouges (1748) autora de la *Declaración de Derechos de la Mujer y la Ciudadanía* y la única mujer guillotínada por difundir sus ideas durante la Revolución Francesa, cuál premonición había afirmado: “*La mujer tiene derecho a ser llevada al cadalso y, del mismo modo, el derecho a subir a la tribuna*”. Y otra francesa, Louise Michel (1830), animalista, pedagoga antiautoritaria, participó en La Comuna y fue enjuiciada y deportada a una isla australiana, entonces colonia francesa, pero ni eso la frenó, allí participó en revueltas indígenas. De vuelta a Francia siguió soñando en la revolución.

Y una gallega en este recopilatorio de malditas: Laura Bugalho (1964), trans, sindicalista, defensora de los derechos de las personas migrantes. En la primavera de 2015 está previsto que se celebre un juicio contra ella por supuestas “falsedad documental” en asuntos de extranjería. Habrá que estar pendientes.

(1) Este es el cuarto ensayo Itziar Ziga, tras la publicación de *Devenir Perla* (2009), *Un zulo propio* (2009) y *Sexual Herria* (2011).

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



Algunas de las protagonistas del documental.

Documental

Exiliadas

Exiliadas, rodado por la artista multidisciplinar María María Acha-Kutscher para la exposición-evento *Mano a Mano con el general Cárdenas*, organizada por el Antimuseo en 2011 en el parque de España de Ciudad de México. Duración: 50 minutos.

Enrique Arce Castilla

“**NACÍ EN EL AÑO 1919** y me morí en el 1939. Entonces volví a nacer en el año 1961 que llegué a México”. Palabras de Encarnita, una de las ocho mujeres que desgranar sus recuerdos en el documental *Exiliadas*, rodado por María María Acha-Kutscher¹. En 1939, Lázaro Cárdenas -el presidente que estabilizó la revolución- abrió las puertas de México a refugiadas y refugiados españoles, y con ello no sólo cambio la vida de éstos, sino también la de su propio país.

Intrahistoria de las vivencias del exilio contadas desde la memoria de estas mujeres que llegaron a México niñas o adolescentes. Recuerdos de la guerra, de los lugares abandonados; de las penosas caminatas atravesando los Pirineos o de las dificultades de embarcar en los buques; de la estancia en una Francia poco acogedora o del paso de un país a otro de la Europa Oriental. Las primeras impresiones de llegar al calor de Veracruz, pero, sobre todo, de cómo ir conformando de nuevo una vida y una identidad, del contraste entre la educación y “liberalidad” de las adolescentes exiliadas respecto a las mexicanas. Y de las emociones enfrentadas de sus padres, pasado el tiempo, respecto a un posible regreso a España, porque ellas parecen sentirse “mexicanas” más que españolas. Dice Carmen que en Monterrey: “*Decidí que no quería ser extranjera*”.

Ya alguien dijo que hay tantos exilios como personas se exilian, pero hay en esta intrahistoria el reflejo más certero de la Historia, porque se habla en realidad de la injusticia, de la memoria, y de la búsqueda de identidad. Se habla de las consecuencias de la Historia en las vidas de las personas: no de números inabarcables e incomprensibles, sino de individuos.

Conmueva escuchar a estas mujeres, no sólo por el relato de su pasado, no sólo por la dureza de sus vivencias, sino también por la fuerza, la personalidad, la decisión, que se las intuye en su presente. Y conmueva, porque nos parece adivinar en su carácter las huellas de sus padres y madres; algunos rasgos de lo que España pudo ser.

“(…) *Hacer tantas cosas que creíamos, no que creíamos sino que sabíamos que teníamos que hacerlo, y claro era muy imposible luchar contra una dictadura militar y dos naciones como Italia y Alemania, pero que trabajo les costó... la lata que les dimos*”. Palabras de Encarnita, otra vez. Buen resumen de aquella Guerra Civil que acabó con la derrota de lo que hubiera podido ser un país distinto y mejor. Obviamente, más justo y moderno.

(1) Puede verse aquí: <https://www.youtube.com/watch?v=5EEKzX1heZw&list=UUz-iZzOwsQocqX4ZlckIQ>.

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

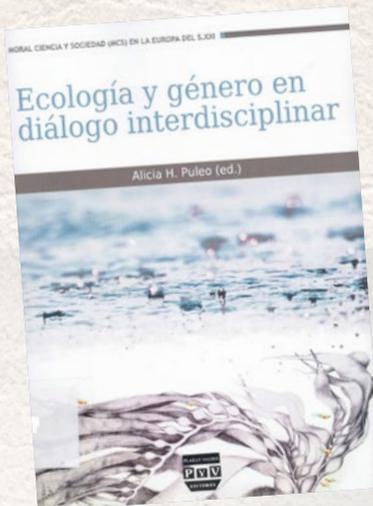
Ensayo

Sostenibilidad con igualdad

Ecología y género en diálogo interdisciplinar, de Alicia H. Puleo (editora). Madrid, 2015: Editorial Plaza y Valds.

Eva Antón Fernández

DE LA MANO de la filósofa Alicia H. Puleo llega la publicación *Ecología y género en diálogo interdisciplinar*, que compila diversos trabajos, con aportaciones teóricas y prácticas elaboradas en el cruce de caminos de distintas áreas disciplinares con la ecología y el feminismo, configurando miradas críticas generadas mediante la interlocución explícita o implícita de sus respectivas claves conceptuales, contribuyendo en conjunto a asentar una nueva cultura de la sostenibilidad con la igualdad de género como eje irrenunciable.



logía feminista, filosofía moral, ética del cuidado, agroecología, ecofeminismos materialistas...

Y también desde el ecofeminismo crítico de base ilustrada formulado por Alicia H. Puleo. Precisamente el libro se cierra con una aportación suya de especial interés para analizar la relación del feminismo con movimientos ecologistas; en él propone cinco puntos para que las relaciones con estos movimientos resulten positivas y simétricas, para que representen pactos de ayuda mutua y no "alianzas ruinosas" (en expresión de Celia Amorós) para el feminismo, como otras veces en el pasado ha ocurrido. Aunque Puleo lo refiere al ecologismo, al ecosocialismo y al decrecimiento, su reflexión resulta apropiada para transferir a cualquier otro movimiento o política alternativa. Esas cinco zonas opacas a tener en cuenta, son, a grandes rasgos, analizar si el discurso o la práctica del grupo relega a la invisibilidad a las mujeres, si se postergan sus intereses emancipatorios, si se diluye el legado de la Ilustración y su lucha contra los prejuicios, por la autonomía y los derechos de las mujeres, si la defensa del multiculturalismo implica límites y retrocesos específicos a las mujeres, y, por último, si se presentan con nuevos ropajes los antiguos mitos de una masculinidad hegemónica y dominante. **II**

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

Cómic

Enjambre

Enjambre. Una antología de cómics y relatos breves está compuesta por 17 cómics y 2 relatos cortos escritos y dibujados por algunas de las mejores autoras nacionales e internacionales del momento¹. Coordinada por Susanna Martín, cuenta con un prólogo de Ana Miralles y un epílogo de Marika Vila. Barcelona, 2014: Norma Editorial.

Empar Pablo Martínez

ENJAMBRE ES LA EXPERIENCIA colectiva de una publicación creada, únicamente, por dibujantes y guionistas femeninas de cómic: "Este libro es zumbido, es grito, es canto, es denuncia, es advertencia", escribe Ana Miralles, una veterana del cómic, en su prólogo.



El mundo del cómic era exclusivamente masculino hace apenas unas décadas, pero, poco a poco, se van abriendo paso más y mejores autoras. Ni que decir tiene, que para ellas el publicar es mucho más complicado, así que a pesar de que cada vez se publiquen más cómics hechos por mujeres, resulta del todo insuficiente y, por tanto, es muy necesario reivindicarlas. Por eso me parece importante poner en valor el derroche de talento de las autoras, así como su valentía al lanzar una iniciativa como ésta en forma de lucha por la igualdad, en este caso desde sus viñetas. Hace apenas un año se creó la Asociación de Autoras de Cómic (<http://asociacionautoras.blogspot.com.es/>)².

Las breves historias que cuentan estas mujeres son muy variadas, no tienen una temática específica, según Susanna Martín, coordinadora de la publicación: "Las autoras tuvimos libertad total y cada una hizo lo que le apeteció". Cada una tiene un sello muy personal, pero en todas ellas se encuentran esencias de rebeldía. En *Enjambre* se descubren páginas llenas de color y expresividad, relatos reivindicativos, situaciones cotidianas, historias románticas, de pesadilla, relatos que deconstruyen los estereotipos de género y las etiquetas o espacios que se les ha negado a las mujeres, o hablan del lenguaje excluyente e impuesto del patriarcado. Otros parecen llamar a la necesidad de hermanarse para tener más fuerza ante lo que oprime, como ellas mismas dicen. En todo caso, ninguna te deja indiferente.

Como escribe Marika Vila en el Epílogo: "Las autoras que componen esta obra son un enjambre de obreras; pues no solo son hembras, sino que son los miembros más activos y numerosos de la colonia; resultan imprescindibles y cuando forman un enjambre es para salir al exterior y empoderarse de un nuevo espacio donde generar su propio lenguaje transgresor, eliminar fronteras, romper la homogeneidad de las etiquetas y mostrar la singularidad en sus múltiples subjetividades". Tras el Epílogo, unas líneas sobre cada autora y cómo contactar con ellas. **II**

(1) Ana Galván, Srta. M, Sonia Pulido, Lola Lorente, Miriam Muñoz, Txus García, Gally, Paulapé, María Castrejón, Susanna Martín, Pupi Herrera, Clara Tanit Arqué, Mamen Moreu, Elisa McCausland, Alejandra Alarcón, Ana García, Raquel GU, Lydia Sánchez, MP5, Carla Berrocal, María Herrerros y Cristina Durán.

(2) *Trabajadora* agradece la colaboración desinteresada de la Asociación de Autoras del Cómic (AAC), de Silvia Campos y de Xavier Agüeda para la portada y contraportada de su número 51 (julio de 2014).

Empar Pablo (emparpm@ccoo.es) es secretaria confederal de Movimientos y Redes Sociales de CCOO.



VIH y derechos humanos

Silvia Espinosa López

EN EL MES DE DICIEMBRE

tuvo lugar un interesante seminario organizado por la Coordinadora Estatal de VIH y Sida (CESIDA)¹, la Clínica Legal de la Facultad de Derecho de la Universidad de Alcalá y el Instituto de Derechos Humanos "Bartolomé de las Casas". En él se analizó la transmisión del VIH como una cuestión de derechos humanos que afecta a personas profesionales de la salud infectadas por el virus, desde el punto de vista científico y legal. Agustín Reoyo, médico de Atención Primaria de Alcorcón, epidemiólogo y Máster en Salud Pública, representó a CCOO entre los ponentes.

Desde el punto de vista científico, se puso de manifiesto lo mucho que se ha avanzado en los últimos años en el conocimiento, la prevención y el tratamiento de la enfermedad. Teniendo en cuenta que el "riesgo cero" no existe cuando se habla de actividad sanitaria en general, se habló extensamente de un concepto clave para el establecimiento de protocolos de actuación: la valoración de la probabilidad de la transmisión. Dicha valoración dependerá de la actividad que se realiza, distinguiéndose tres niveles: actividad no invasiva, no invasiva con riesgo de accidente e invasiva con riesgo de accidente. La primera no revestiría ningún problema, ni requiere de ningún protocolo de actuación diferente a los universales, y para valorar las otras dos es necesario añadir otra variante importante: la carga viral que presenta la persona trabajadora infectada. Según este último dato, se establecerían restricciones o no para la actividad concreta.

En el seminario, se presentaron algunos estudios que ponen de manifiesto la gran eficacia de los tratamientos retrovirales, tanto en impedir que la enfermedad avance como en que se transmita. Algunos datos: sólo hay documentados 4 casos de transmisión del VIH de personal sanitario a pacientes, 1 en EEUU, 2 en Francia y 1 en España, en todos se ha constatado una mala praxis en los métodos preventivos; sólo 1 de cada 325 pinchazos sufridos por personal sanitario con aguja infectada ha dado positivo en VIH; la transmisión en parejas que tienen prácticas sexuales calificadas de riesgo, donde una de las dos personas es cero positiva y tratada con retrovirales, es prácticamente

está pendiente de ser revisada y actualizada, tanto con los nuevos avances científicos (eficacia de los tratamientos retrovirales, valoración de la carga viral) como legales (jurisprudencia del Tribunal Constitucional 196/2004 donde se trata el riesgo, riesgo significativo y probabilidad del riesgo).

En mayo de 2014, se levantó la prohibición en el Reino Unido para que el personal sanitario realice procedimientos expuestos a la transmisión, y en Estados Unidos se discute esta cuestión desde 2010. En España está todavía pendiente la incorporación de la recomendación de la OIT sobre el VIH-sida y el mundo del trabajo de 2010.

“Las personas portadoras del VIH sufren una discriminación desproporcionada. Perduran todavía conceptos y miedos que científicamente han quedado atrás y que no justifican el estigma que sufren”.

nulo (0,8%). Por tanto se puede decir, desde la evidencia científica, que la transmisibilidad del VIH desciende a niveles ínfimos con el tratamiento y el control de la enfermedad.

En cuanto a las pruebas de SIDA y el derecho a la confidencialidad, se expuso que ser portador o portadora forma parte de la intimidad de la persona, que no se puede forzar a nadie a una prueba sorpresiva, forzosa o generalizada. Los supuestos en los que se puede forzar la prueba están tasados por ley, y son aquellos en los que el derecho a la confidencialidad entra en conflicto con la salud pública, en estos casos siempre hay que respetar la confidencialidad del resultado.

La guía del Ministerio de Sanidad²

Las personas portadoras del VIH sufren una discriminación desproporcionada. Perduran todavía conceptos y miedos que científicamente han quedado atrás y que no justifican el estigma que sufren. La Federación Estatal de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO exige la revisión y actualización de las políticas estatales y de las guías de actuación, tanto a nivel científico como legal, así como la adaptación de la recomendación de la OIT que posibilite un pacto social del VIH y SIDA entre Gobierno, agentes sociales y organizaciones sociales. **II**

(1) CESIDA está formada por 87 entidades que representan a más de 120 organizaciones de todo el Estado español.

(2) Recomendaciones relativas a los profesionales sanitarios portadores del virus de la inmunodeficiencia humana (VIH) y otros virus transmisibles por sangre, virus de la hepatitis B (VHB) y virus de la hepatitis C (VHC), 2ª edición, marzo de 1998, editada por el Ministerio de Sanidad. Disponible en: <https://www.msssi.gob.es/ciudadanos/enfLesiones/enfTransmisibles/sida/publicaciones/profSanitarios/recomendaciones.htm>

Silvia Espinosa (silvia.espinosa@sanidad.ccoo.es) es secretaria de Mujer de la Federación Estatal de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO.



Salud Limpiadoras y túnel carpiano

Jaime González Gómez

aplicación de medidas preventivas, control y protección que el empleador aplica para evitar la exposición al riesgo: sustitución o mecanización de tareas, adaptación de herramientas, formación, uso de protección personal. Por último, la evaluación de resultados, incluyendo el reconocimiento médico para la detección precoz de alteraciones de salud y anticiparse a futuros daños en las muñecas en su fase incipiente.

Al hablar la prevención, hay que resarcir el daño (acción reparadora), que pasa por reconocer la enfermedad profesional y garantizar una adecuada protección al estado de necesidad de quien trabaja. El sistema tiene el escollo que “quien declara, paga”. Es decir, recae en las mutuas, “colaboradoras con la Seguridad Social” (Ley 35/2014), reconocer la enfermedad profesional y ofrecer la asistencia sanitaria y el pago de la prestación. Si “quien declara, paga”... el reconocimiento por las mutuas de enfer-

importante de la cuota pública de Seguridad Social para la reparación de los daños del trabajo, se hagan responsables de sus obligaciones.

Cierto es que cuando se acude a la vía judicial, se ha fallado en el resto de pasos previos, como son la acción sindical, la interlocución y la reivindicación ante las Administraciones. Pero es evidente que una sentencia favorable es un instrumento potente para el reconocimiento de la enfermedad profesional. Es el caso de la sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, STS 9113/2012, en respuesta a un recurso de casación para unificación de doctrina, donde se falla que la trabajadora, de profesión limpiadora, padece un túnel carpiano de origen profesional debido a que las exigencias de su tarea implican movimientos continuados y repetitivos de extensión y flexión de la muñeca, en casos extremos y forzados, para el manejo de escobas, fregonas,

Cartel para una campaña de CCOO de Euskadi.

EL DETERIORO LENTO y paulatino de la salud por la exposición en el trabajo es “enfermedad profesional”¹. Esta definición de prevención de riesgos laborales tiene que coordinarse con la que al respecto establece la protección del sistema de Seguridad Social. La Ley General de la Seguridad Social dice que son enferme-

“Es el caso de la sentencia del Tribunal Supremo donde se falla que la trabajadora, de profesión limpiadora, padece un túnel carpiano de origen profesional”.

dades profesionales (Art. 116) las contenidas en el Anexo I del Real Decreto 1299/2006, que conjuga tres variables: “actividad” más “agente causante” y “patología”. Otra vía es la de las “enfermedades del trabajo” que son el “cajón de sastre” del art. 115.2.e) de la ley, que da el tratamiento de accidente de trabajo a todas las enfermedades, que no listadas en el 116, tienen causa “exclusiva” en el trabajo. Por el art. 116 la consideración de la enfermedad es “directa y objetiva”, al darse las tres variables; por el 115.2, probar la relación causal exposición-daño, o sea, que el túnel carpiano² se debe al trabajo y no es degenerativo ni una característica de nacimiento, recae en la trabajadora o el trabajador.

Hay que conjugar la prevención de riesgos previa con la acción reparadora. En primer lugar, la identificación y evaluación del riesgo (evidenciar tareas susceptibles de ocasionar el daño y su probabilidad de ocurrencia); en segundo lugar, la

medidas profesionales es muy escaso. Ante la negativa de la mutua, queda acudir al sistema público de salud, para que atienda la patología e iniciar con él o por la trabajadora o trabajador el trámite de la determinación de la contingencia, regulada en el Art. 6 del RD 295/2009. Siendo el Instituto Nacional de la Seguridad Social quien determina finalmente el origen laboral o común.

La importancia de evidenciar los daños de las limpiadoras, uno de los colectivos gravemente afectados por esta dolencia, es aplicar medidas preventivas y, además, reponer a las trabajadoras afectadas en su condición física y en sus derechos. Todo ello para que las mutuas, autorizadas para gestionar un porcentaje

mopas, bayetas y cepillos. Asimilables a las actividades en lavaderos, cortadores de tejidos y materiales plásticos recogidos en el Anexo I del RD 1299/2006, epígrafe 01.2F.02.01 como causantes de la inflamación de las vainas tendinosas, síndrome del túnel carpiano, por compresión del nervio mediano en la muñeca debido al apoyo prolongado y repetido o movimientos extremos de hiperflexión e hiperextensión de la muñeca. ■

(1) Para conocer más: *Enfermedades profesionales en el sector de la limpieza. Análisis y percepción sobre las enfermedades profesionales en el sector de la limpieza* (2013), editado por CCOO de Madrid en la Colección Estudios nº 21 (disponible en: <http://saludlaboralmadrid.es/documentos/P209.pdf>).

(2) Hormigueos, dolor e inflamación en dedos y manos son algunos síntomas del síndrome del túnel carpiano, que suele aparecer en personas que realizan trabajos repetitivos con la muñeca encorvada o por usar herramientas vibratorias.

Jaime González (j.gonzalez@ccoo.es) es licenciado en Ciencias Políticas y estudios de grado en Derecho. Forma parte del equipo de la Secretaría Confederal de Salud Laboral y Medio Ambiente de la Confederación Sindical de CCOO.

ELVIRA SÁNCHEZ LLOPIS, militante de CCOO, persona singular, ella que hacía magia con las palabras, una muy especial: *“Vamos, vamos, vamos”*. Quedas en el recuerdo y en la acción sindical diaria, compañera.

Es con seguridad el artículo más difícil que escribo para *Trabajadora* desde sus inicios, allá por finales de los años 80. Se mezclan la intención de ser objetiva con sentimientos que no habría querido experimentar, pero que se imponen al folio en blanco y se impregnan de recuerdo y respeto a la memoria de una persona, de una compañera y una sindicalista que dejara huella en la organización y en quienes la han conocido de una u otra manera.

Elvira Sánchez Llopis no es una mujer corriente sino brillante, con una mente ágil y con un sentido del humor afilado que la hacía más interesante aún para conversar, elaborar documentos, escribir libros de temas muy diversos y sobre todo crear o elaborar pensamiento y teoría propia aunque compartiera el postulado de que *“Todo está en los libros”*, porque también era una magnífica documentalista, en toda la extensión del término.

El enarcado de su ceja hablaba muchas veces sin palabras, ante intervenciones que no compartía y que quienes la conocíamos entendíamos rápidamente. Era una maestra de la lengua, de la semántica y del léxico, pero lo que dominaba a la perfección era el arte de comunicar, de transmitir y de dejar boquiabiertos a quienes compartían mesas de debate con ella. Todo el mundo esperaba, pero también preocupaba intervenir tras ella.



Elvira Sánchez Llopis fotografiada por Julián Rebollo.

Era compañera de sus compañeras y amiga de de sus amistades, puede parecer una frase de *perogrullo* pero no lo es, porque defendió al sindicato aún cuando ya no tenía fuerzas para respirar, aunque mantuviera sus opiniones, resultaran o no incómodas, CCOO estaba por encima de cualquier otra consideración.

polemista que nunca renunció a conseguir la igualdad real entre mujeres y hombres, fuera y dentro del sindicato, fuera y dentro del feminismo.

Solo citaré tres cuestiones para dejar perpetuadas en letra impresa: una, la colaboración fundamental que tuvo con la Federación de Hostelería y Comercio de CCOO de Madrid en la dirección del Premio Trece Rosas, sin faltar una sola edición y dejando en orfandad a grandes

“Elvira, marcharte tan pronto, eso no se hace”

Pilar Morales Pacheco

No voy a hablar de su *currículum*, no hace falta, porque hay infinidad de personas a las que ha formado, muchas de ellas mujeres. Y lo hizo a través de libros, ponencias, artículos e incluso exposiciones que ha dirigido, siempre respetando las opiniones y a las personas con las que compartía militancia.

Ella nos enseñó a muchas de nosotras que: *“Lo que no se escribe, no existe”* y consiguió elevar el nivel de la Secretaría de la Mujer de CCOO de Madrid a cotas muy importantes, pero también al resto de espacios del sindicato en que participó. Siempre estaba cómoda, entre delegados y delegadas, con quienes debatía en cualquier momento y en cualquier lugar, siempre se aprendía

amistades en ese ámbito. Sus intervenciones siempre estaban ligadas a un tema de investigación o reivindicación de este sector, aunque ella proviniera de Enseñanza. Sé que la recordarán siempre. La segunda, es que adoraba a su hija Olga y estaba muy, muy orgullosa de ella (un abrazo para ti, preciosa).

Y la tercera cuestión, que quiero dejar escrita, es la que me ha vuelto a erizar la piel, me refiero a que su muro de Facebook sigue abierto y la gente escribe en él, charlan con ella, le envían mensajes, recuerdan sus anécdotas e incluso empiezan a hablar unas personas con otras como si Elvira siguiera entre ellas... Parece que quieren hacer bueno el verso de Miguel

“Defendió al sindicato aún cuando ya no tenía fuerzas para respirar, aunque mantuviera sus opiniones, resultaran o no incómodas, CCOO estaba por encima de cualquier otra consideración”

algo con Elvira o de Elvira. Ella sabía que ser alta se acentuaba con tacaños y que ser mujer se reivindicaba con la lucha y poniendo a personas y organizaciones frente a sus contradicciones, de ahí se forja la magnífica

Hernández, que recordaba Adela Crespo en su despedida, *“Que tenemos que hablar de muchas cosas, compañera del alma, compañera”* y, si me permitís, añadiría: *“Mujer, Elvira, marcharte tan pronto, eso no se hace”*. ■

Pilar Morales (pmorales@usmr.ccoo.es) es secretaria de Mujer y Cooperación Internacional de CCOO de Madrid.

PASO DE TUS CUENTOS

*los celos, el control, la posesión y
la falta de autonomía,
no son amor.*



CCOO
Aragón

Trabajadora53



SECRETARÍA CONFEDERAL DE MUJER E IGUALDAD

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