



Trabajadora44

SECRETARÍA CONFEDERAL DE LA MUJER

EDITA

Secretaría Confederal
de la Mujer
de Comisiones Obreras



DIRECCIÓN POSTAL

c. Fernández de la Hoz, nº 12, 3ª planta
28010 Madrid
Tfno: 917 028 176
Fax: 913 104 804

Correo electrónico:
trabajadora@ccoo.es

Dep. legal: M-41.009-1988

RESPONSABLE

Carmen Bravo Sueskun

CONSEJO DE DIRECCIÓN
Y REDACCIÓN

Juana Aguado, Laura Arroyo,
Cándida Barroso, Cristina Bermejo,
Carmen Bravo Sueskun,
Carmen Briz, Susana Brunel,
Teodora Castro, Gregoria Cebrián,
Daniel Hernández, María Antonia Martos,
Mayka Muñoz, Rafael Muñoz,
Rosalia Pascual y Ana Sánchez.

REALIZACIÓN

Carmen Briz

COLABORACIONES EN ESTE NÚMERO

Kirsten Lattrich, Eva Antón,
Gemma Fabregat, Raquel Gómez,
M. Carme Catalán, Rosina Lanzuela,
María Popova, Maravillas Aparicio
y Maite Garabieta.

FOTOGRAFÍAS E ILUSTRACIONES EN ESTE
NÚMERO

Txefe Betancort, Patricia Bordonaba,
Juan Vargas, Ana Sánchez
y Maravillas Delgado.

TIRADA

45.600 ejemplares.

DISEÑO

10 INNOVACIÓN CREATIVIDAD MARKETING

IMPRIME

Mateu Press, S.A.

DISTRIBUCIÓN

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

IMPRESO EN PAPEL RECICLADO

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

página 6/ POR AQUÍ

Luz en Asturias, de Mayka Muñoz

**Un deber, no una
opción**, de Laura Arroyo

**El Premio a los Valores de
Igualdad**, de Laura Arroyo

La huelga del ajo, de Kirsten Lattrich

página 8/ EMPLEO

**Cierre de puerta a la
igualdad en el empleo**,
de Carmen Bravo Sueskun

página 10/ ENTREVISTA

Entrevista a Milagros Álvarez,
de la Asociación de Víctimas del
Amianto (AVIDA), de Carmen Briz

página 13/ GENERACIÓN XXI

Despido libre para jóvenes,
de Cristina Bermejo

página 14/ PUBLICACIONES Y LIBROS

Colaboraciones de Mayka Muñoz,
Susana Brunel y Eva Antón

página 15/ INFORME

**Protocolos de acoso y
ley de igualdad**, de Gemma
Fabregat y Rosalía Pascual



página 21/ CIBERFEMINISTAS

Centro "8 de Marzo",
de Teodora Castro.

página 22/ EN UN MUNDO GLOBALIZADO

Campaña 12 para 12,
de Raquel Gómez

**Comité Mundial de Mujeres
de la UNI**, de Ana Sánchez

página 24/ INVESTIGACIÓN

**El género en el trabajo
sociopolítico de CCOO**,
de M. Carme Catalán

página 26/ SOCIEDAD

**Ante el lenguaje
inclusivo, ¿acción o
reacción?**, de Eva Antón

página 28/ GUÍA PARA NO PERDERSE

Cine/ **De tu ventana
a la mía**, de
Rosina Lanzuela

Cine Documental/
**Vidas
transexuales**,
de María Popova

Ensayo/ **Trabajo
de cuidados**, de
Carmen Bravo

Literatura/ **Mundos
posibles, mundos
reales**, de Eva Antón.

página 30/ SALUD

Disfrutando del deporte,
de Maravillas Aparicio

página 31/ UN SINDICATO DE HOMBRES Y MUJERES

**¡Pues si que estamos
bien!**, de Maite Garabieta



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

Puede consultar todos los números en las siguientes direcciones:
www.ccoo.es/mujeres | en <http://issuu.com/cscoco/docs>
en Facebook/ [RevTrabajadora Comisiones Obreras](#)
y en Twitter: [RevTrabajadora](#)



campana

Tiempo de congresos, participación y mujeres

Cándida Barroso Chulià

ES UN HECHO ES UN HECHO incuestionable y obvio que en estos últimos años hay una mayor presencia de mujeres en Comisiones Obreras pero el que haya más mujeres no quiere decir que se les dé más participación. Algunos de los factores que han facilitado esto han sido la mayor presencia de mujeres en el mundo del trabajo y las políticas de igualdad impulsadas en nuestra sociedad en los últimos años.

Pero ¿con cuántas secretarías generales cuenta el sindicato en las federaciones y en los territorios? y ¿cuántas en sus respectivas estructuras?; y una cuestión más: ¿los órganos de dirección de las distintas ejecutivas y consejos tienen la necesaria representación y participación femenina?

La poca presencia de las mujeres en las esferas de decisión y liderazgo es un indicador de desigualdad de género, por ello los futuros congresos han de trabajar en la dirección para que CCOO cuente en todos sus órganos con mujeres y hombres compartiendo en un mismo plano responsabilidades y visibilidad.

Si se realiza un somero análisis de los porcentajes de afiliación y los porcentajes de delegadas y delegados, se observa que, en los territorios, tan sólo Cataluña cuenta con la misma proporción de delegadas y afiliadas, en el resto de territorios o nacionalidades hay una infrarepresentación de delegadas atendiendo a este criterio.

La participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones es clave para romper con el ciclo de la discriminación y la exclusión. Es necesario que las mujeres tengan voz propia, participen activamente en los procesos de toma de decisiones, se sientan representadas y, a su vez, representen a sus iguales. 

Cándida Barroso (cbarroso@pv.ccoo.es) es secretaria de la Dona de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras del País Valencià.

TXEFE BETANCORT es licenciado en Ciencias de la Información, rama Imagen y Sonido, por la Universidad Complutense de Madrid. Ha expuesto sus trabajos en diferentes exposiciones individuales y colectivas y ha colaborado como *free lance* en numerosos medios. En la actualidad, reside en Las Palmas de Gran Canaria y es profesor de fotografía en la Escuela de Arte y Superior de Diseño (EASD) de Gran Canaria.

Si desea contactar con el autor puede hacerlo a través del siguiente correo electrónico: txefefoto@yahoo.es.



edito **Tropelía contra la democracia y contra la igualdad**

EL GOBIERNO DEL PP está empeñado políticamente en acabar con los derechos de igualdad y no discriminación conquistados en los últimos años y lo hace con un ahínco inusitado y no referenciado en ninguno de los gobiernos de la reciente historia democrática del Estado español.

Para acabar con el avance de las políticas de igualdad y la participación económica y social de las mujeres, el Gobierno del PP ha utilizado dos estrategias de gran alcance: unas cuentas públicas destinadas a la descapitalización económica y humana de nuestros servicios públicos y, como consecuencia, el desmantelamiento del Estado de bienestar; y la reforma laboral, que otorga un poder inusitado a la empresa rompiendo así el equilibrio hasta ahora presente en las relaciones laborales, poniendo en grave riesgo los derechos laborales alcanzados a lo largo de la historia democrática y el avance en la igualdad y no discriminación por razón de sexo.

El recorte presupuestario conlleva la eliminación de financiación a programas y servicios sociales, servicios públicos, al fomento de la igualdad, a la prevención de la violencia y atención a las víctimas y a la corresponsabilidad, lo que conlleva, a corto y medio plazo, a la desaparición de estos servicios, que son instrumentos e instituciones imprescindibles para el mantenimiento del Estado de bienestar, consustanciales al fomento de oportunidades de igualdad a las mujeres para ocupar el espacio público, y por tanto, el acceso y permanencia en el empleo y la participación igualitaria en la vida política, social y económica.

Los Presupuestos Generales del Estado de 2012 rompen con el modelo alcanzado en los últimos años de fomento de la igualdad y no discriminación por razón de sexo-género, del empleo con derechos, de la corresponsabilidad y de lucha contra la violencia de género. Las cuentas públicas hacen inviable el empleo, la conciliación y la corresponsabilidad; hacen incompatibles los tiempos de vida y de trabajo; frenan la creación del empleo de calidad y dificultan la permanencia de las mujeres en el empleo; retrasan el ya retrasado permiso de paternidad de cuatro semanas; eliminan la creación de plazas para la educación de 0 a 3 años (ya no habrá financiación para la educación infantil pública); eliminan los 283 millones de euros destinados a las comunidades autónomas para la atención a la dependencia (a pesar de que actualmente hay más de 300.000 personas acreditadas pendientes de recibir la prestación asignada).

El recorte que el Gobierno del PP ha realizado con los fondos destinados a prevenir y combatir la violencia machista (un 21,6%) y a favor de la igualdad entre géneros (con un descenso del 18%) desvela las intenciones reales que sobre los derechos de las mujeres tiene el Gobierno que preside Rajoy. Además estos presupuestos hacen evidente que la prioridad del Gobierno es demoler la aplicación de la ley contra la violencia y para ello ha aprobado un recorte de más de 6,4 millones para la protección a las víctimas.

La otra estrategia del Gobierno del PP contra la igualdad y contra la participación femenina en la economía y, por lo tanto, en la sociedad la centran en la reforma laboral, una reforma que frena y complica el avance, lento pero significativo, de la negociación de medidas y planes de igualdad, sumándose así al esfuerzo de resistencia a esta negociación que las empresas realizan de manera permanente.

El poder que otorga la reforma laboral a la empresa es de tal magnitud que le permite imponer unilateralmente aspectos en materia de flexibilidad interna, jornadas, salarios, movilidad funcional y geográfica, que hace inviable cualquier medida de acción positiva en la negociación de medidas o planes de igualdad para corregir las discriminaciones por razón de sexo. La discrecionalidad de la empresa sobre los contenidos estructurales del empleo hace irrealizable cualquier diagnóstico de situación de las plantillas para la detección de las desigualdades y discriminaciones que, por razón de sexo, siguen presentes en el empleo.

La reforma laboral tiene una especial incidencia en las personas con contrato a tiempo parcial. El contrato a tiempo parcial está

fuertemente feminizado en España, a diferencia de la UE donde afecta de forma más igualitaria a mujeres y hombres. Esa feminización del contrato a tiempo parcial en nuestro país es la causa de las mayores discriminaciones laborales hacia las trabajadoras, aspecto que CCOO ha denunciado

permanentemente (contiene desigualdad, el salario, la protección social y las pensiones son menores que en otro tipo de contrataciones). Pues bien, si el contrato a tiempo parcial actualmente ya es discriminatorio, la reforma laboral lo hace todavía más, ya que permite la realización de horas extraordinarias con la sola cautela de que la realización de la jornada marcada en el contrato, más las horas complementarias –que también han de ser pactadas entre las partes- y las horas extraordinarias impuestas, no alcancen la jornada ordinaria del convenio. En

chos, (porque a más precariedad en el empleo, más trabajadoras en situación de discriminación); por el mantenimiento y sostenibilidad del sistema de seguridad social y pensiones (porque sin ellas el riesgo de pobreza es mayor para las mujeres); mantener y asegurar los servicios públicos en educación, sanidad y servicios sociales (porque son imprescindibles para encontrar empleo y mantenerse en él, además de fomentar la corresponsabilidad); por la defensa de los derechos políticos y civiles para que las mujeres no retornen

“CCOO quiere aunar su fuerza, voluntad y decisión con todas las personas dispuestas a seguir luchando por los derechos alcanzados y por alcanzar”.

definitiva la reforma laboral hace que el contrato a tiempo parcial se precarice todavía más y por ello será motivo de expulsión de muchas trabajadoras del mercado laboral, al hacer incompatible los tiempos de trabajo y de vida.

Ante esta tropelía contra la democracia, los derechos sociales y de igualdad efectiva de mujeres y hombres, CCOO toma posición firme para seguir fortaleciendo los derechos laborales allá donde su presencia haga posible que el convenio colectivo y las medidas de igualdad mantengan su efectividad, siempre con el apoyo de trabajadoras y trabajadores.

Hace tiempo que CCOO adoptó la aplicación de la transversalidad de género como la mejor herramienta para eliminar y prevenir las brechas de desigualdad por razón de género. CCOO continúa empeñada en: defender el empleo con dere-

al ámbito privado y a la subsidiariedad frente al varón; para alcanzar la paridad en los ámbitos de representación y eliminar la violencia sexista.

CCOO ha convocado, el 29 de abril, el 1 de mayo, y el 10 de mayo a trabajadoras y trabajadores y a la ciudadanía, en general, para movilizarse por el empleo, la dignidad y los derechos. Es importante tomar las calles con el ánimo y la convicción de que otra salida a la crisis es posible, que el discurso derrotista del Gobierno -y de gran parte de la clase política- tiene por objeto justificar la tropelía económica y de derechos con la que pretenden desmantelar el Estado de bienestar (la protección social; la educación; la atención a las personas mayores y a la infancia). CCOO quiere aunar su fuerza, voluntad y decisión con todas las personas dispuestas a seguir luchando por los derechos alcanzados y por alcanzar y para que la mayoría ciudadana continúe en el ánimo de seguir adelante y nunca retroceder en derechos humanos, solidaridad y justicia social. 

Autorretrato de la fotógrafa Patricia Bordonaba.



Luz en Asturias

Mayka Muñoz Ruiz

LA CELEBRACIÓN del Día Internacional de la Mujer ha estado teñida de protesta, especialmente marcada por la ley de reforma laboral del Gobierno del PP y las declaraciones del ministro de Justicia, Alberto Ruiz-Gallardón, en referencia a la modificación de la ley del aborto. La lucha de las mujeres en defensa de sus derechos no termina nunca y sigue siendo necesario reconocer la experiencia de las que se lo pelearon antes.

Una jornada, organizada por la secretaria de la Mujer de CCOO de Asturias, Ana María Alonso, llenó el Salón de Actos de la Procuraduría General del Principado De Asturias, en Oviedo. Entre las personas asistentes estaban veteranas luchadoras como Ana Sirgo, Celestina Marrón y Angelita Cueva. Allí se habló de la situación del mercado laboral de las mujeres en Asturias y el impacto de género de la citada reforma laboral. El secretario general de CCOO de Asturias, Antonio Pino, alentó a participar en todas las movilizaciones que el sindicato está organizando para lograr la retirada de la reforma.

El momento para el recuerdo vino con las sentidas palabras de Ana María Alonso, que habló de las primeras sindicalistas asturianas, dando paso a Benjamín Gutiérrez (director de la Fundación Juan Muñiz Zapico de CCOO de Asturias) que presentó la proyección del capítulo *El papel de las mujeres*, incluido en el documental sobre las huelgas del 62 *Hay una luz en Asturias*. Seguidamente, Mayka Muñoz (del Archivo de Historia del Trabajo de la Fundación 1º de Mayo) intervino con la ponencia titulada: *Movimiento obrero y masculinidad*.

El momento de la celebración llegó con la presentación del libro sobre el callejero de Oviedo titulado *Nos vemos en las calles*, por parte de Virginia Palacios (secretaria general de CCOO de Oviedo) y de Isabel Antón (secretaria de Igualdad de la Federación de Enseñanza de CCOO de Asturias). La presentación de este libro, que reivindica la presencia de las mujeres en la conformación del imaginario colectivo de la ciudad, contó con la asistencia de algunas de estas mujeres que dan nombre a las calles de Oviedo; dos de ellas, las cantantes Anabel Santiago y Josefina Argüelles regalaron al auditorio unas tonadas asturianas.

Clausuró la jornada Emilia Escudero (secretaria de Organización de CCOO de Asturias), que reivindicó la independencia de las mujeres en las decisiones sobre su cuerpo y su sexualidad. 

Mayka Muñoz (mmunoz@1mayo.ccoo.es) es historiadora y trabaja en el Archivo de Historia del Trabajo de la Fundación 1º de Mayo de CCOO.

Un deber, no una opción

Laura Arroyo Romero-Salazar

LA IGUALDAD ES un deber, no una opción, se trata del título de las Jornada Formativas para Mujeres Pensionistas organizada por la Federación Estatal de Pensionistas y Jubilados de CCOO, celebradas los días 29 de febrero y 1 de marzo en Madrid.

En la inauguración participaron Javier López (secretario general de CCOO Madrid), Julián Gutiérrez (secretario general de la Federación Estatal de Pensionistas y Jubilados), Concha Navarro (secretaria de la Mujer de la Federación Estatal de Pensionistas y Jubilados) y Josefa Pérez Grueso (secretaria de la Mujer de la Federación de Pensionistas y Jubilados de CCOO de Madrid).

Teresa Torns (doctora en Sociología y profesora en la Universidad Autónoma de Barcelona) se encargó de la ponencia central: *El trabajo de cuidados, cosa de mujeres o de todos*, en la que planteó el desequilibrio de la participación de mujeres y hombres en el trabajo de cuidados, la falta de valoración social del mismo y la necesidad de poner en marcha políticas de organización del tiempo como alternativa a las políticas de conciliación actuales.

Carmen Bravo Sueskun (secretaria confederal de la Mujer) hizo un resumen de los logros conseguidos por las mujeres españolas a lo largo de la segunda mitad del siglo XX hasta la actualidad. Se dirigió a las presentes en el acto, como la primera generación de mujeres sindicalistas que habían tomado la decisión firme de no abandonar el ámbito público (tras la conquista del empleo y de la lucha sindical y política por una vida digna y un empleo digno) a través de la estructura feminista de CCOO: las secretarías de la Mujer.

En la mesa coloquio *La evolución del papel de la mujer en CCOO* participaron: Rosa Carvajal (CCOO Aragón), Pepa Corredoira (CCOO Galicia), Joaquina Jonquera (CCOO Valencia) y Adelina (CCOO Canarias). Ellas contaron su experiencia personal, profesional y sindical, y pusieron sobre la mesa cuestiones de gran interés para el debate, incluyendo las metas aún por alcanzar.

Por último, se realizó un homenaje a 19 históricas de CCOO a las que se



entregó una medalla como reconocimiento a su labor, trabajo, lucha y compromiso. Mujeres que desde su militancia, activismo y esfuerzo personal han estado, y

aún están, del lado de trabajadores y trabajadoras, de la justicia, de la libertad y de la democracia. Un emotivo vídeo presentaba una pequeña semblanza de las homenajeadas. La jornada fue clausurada por Julián Gutiérrez y Antonio del Campo (secretario confederal de Organización).

Por otra parte, en Santiago, tuvo lugar, el día 2 de marzo, el *II Seminario de las Mujeres Pensionistas de CCOO de Galicia*, a la que asistieron más de 100 personas. 

Laura Arroyo (larroyo@cm.ccoo.es) es directora del Centro de Estudios, Investigación e Historia de Mujeres "8 de Marzo" de CCOO.

La huelga del ajo

Kirsten Lattrich

CON OCASIÓN de la conmemoración del 8 de Marzo, CCOO recordó la huelga de las trabajadoras del sector del ajo en Mota del Cuervo en 1977, un homenaje más que merecido para unas estas luchadoras pioneras. Con un salón de actos desbordado de gentes que respondieron a la convocatoria, se celebró un emotivo acto público de homenaje a las trabajadoras que durante siete jornadas protagonizaron la huelga en los almacenes de los ajos de este municipio conquense en noviembre de 1977. Un sector que ocupaba mayoritariamente mano de obra femenina que desarrollaban las tareas laborales (desgrane, siembra, recogida, corta, pelado, envasado, etc.) a mano. Mujeres jóvenes que se rebelaron contra las injustas condiciones salariales y laborales de la época y que reivindicaban que se pagasen las bases que estipulaban los primeros convenios colectivos del campo y que bajo el lema de: "A igual trabajo, igual salario" demandaban que todas las trabajadoras, menores o no, cobrasen lo mismo.

Con la intervención de la entonces primera secretaria confederal de la Mujer de CCOO, Begoña San José, presente en el acto, se convocó la huelga que afectó a los cinco almacenes existentes en Mota. Fueron siete días intensos, de piquetes informativos en los centros de trabajo que consiguieron que prácticamente ninguna mujer acudiera a trabajar, de asambleas permanentes y de negociaciones que, en algún momento, fueron muy tensas, pero que concluyeron con acuerdos entre las dos partes.

En representación de las más de cien mujeres que secundaron la huelga en demanda de sus reivindicaciones salariales y laborales, ocho fueron las que pusieron cara y voz al recuerdo de uno de las páginas más importantes del movimiento obrero en la provincia de Cuenca y en el ámbito regional: María, Lola, Angelines, Floren, Eva, Amparo, Dalila y Nati estuvieron arrojadas por familiares y compañeras que también participaron en una huelga que hace 35 años tuvo paralizado un sector clave para la economía local de la época. Y fueron ellas, las protagonistas, las que tras compartir las experiencias de lucha, hicieron un llamamiento unánime a la organización de la clase trabajadora y la movilización en contra de la degradación de los derechos laborales y sociales que estamos viviendo en estos momentos. 🇪🇸



Un momento de la huelga, en 1977, fotografía del archivo de CCOO de Mota del Cuervo.



Laura Arroyo, Joaquín Aparicio, María Emilia Casas y Rodolfo Benito, fotografía de Juan Vargas.

II Premio a los Valores de Igualdad

Laura Arroyo Romero-Salazar

EL PASADO miércoles 7 de marzo, se entregaba en Madrid el II Premio a los Valores de Igualdad. Este galardón es un reconocimiento -de Comisiones Obreras y su Fundación 1º de Mayo- a la labor realizada por distintas mujeres, que se distinguen o se han distinguido, a lo largo de su trayectoria personal, profesional y sindical en la defensa y reivindicación de la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres. En esta edición, el premio recayó, por unanimidad del jurado, en María Emilia Casas.

María Emilia Casas, licenciada en Derecho por la Universidad Complutense de Madrid, ha sido la primera catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en nuestro país y fue, entre otras muchas cosas, vicerrectora de la Universidad Carlos III de Madrid y profesora en la Universidad de Salamanca. En 1998, fue elegida magistrada del Tribunal Constitucional y, en 2004, fue nombrada presidenta del mismo, convirtiéndose en la primera mujer en acceder a tal cargo.

En el acto de entrega del premio intervino Laura Arroyo (directora del Centro de Estudios, Investigación e Historia de Mujeres 8 de Marzo) que se refirió a la excepcionalidad de la celebración del Día Internacional de la Mujer en este año 2012 marcado por los recortes en las políticas de igualdad, sanidad y dependencias y por la reforma laboral llevada a cabo por el Gobierno del Partido Popular.

A continuación, se proyectó un video homenaje a la premiada destacando su trayectoria profesional y Joaquín Aparicio, compañero y profesor de Dere-

cho del Trabajo, realizó una semblanza sobre la homenajeadada en la que destacó su enorme capacidad de trabajo y su compromiso como demócrata y como abogada laboralista.

Rodolfo Benito (presidente de la Fundación 1º de Mayo), quien le hizo entrega del premio, señaló en su intervención la importancia de los valores de igualdad y justicia en un momento como el actual en el que se encuentran en riesgo los avances obtenidos, en ésta y otras materias, a lo largo de años de democracia.

Por último, María Emilia Casas -que agradeció el premio y destacó sentirse en casa- centró su intervención en la necesidad de ser firme en la lucha democrática contra tres formas sangrantes de violencia. En primer lugar, la violencia machista que atenta contra la vida y la dignidad de las mujeres. En segundo lugar, las desigualdades y la discriminación de género y, por último, la violencia terrorista. 🇪🇸

Laura Arroyo (larroyo@cm.ccoo.es) es directora del Centro de Estudios, Investigación e Historia de Mujeres "8 de Marzo" de CCOO.

Kirsten Lattrich (kirsten.lattrich@cm.ccoo.es) es secretaria de la Mujer de Castilla La Mancha de Comisiones Obreras.

Cierre de puerta a la igualdad en el empleo

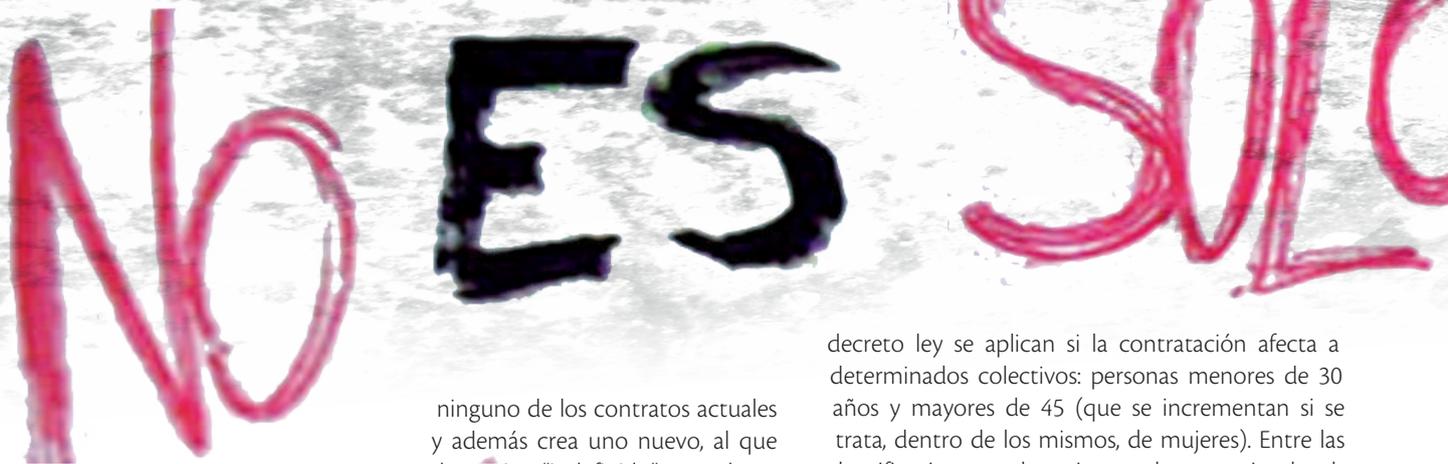
Carmen Bravo Sueskun

LA REFORMA LABORAL del Gobierno del PP ha recibido el rechazo masivo por parte de trabajadoras y trabajadores en la pasada Huelga General del 29M. La sociedad ha dejado claro que se trata de una reforma injusta con trabajadoras y trabajadores, ineficaz para la economía, inútil para el empleo y además discriminatoria por razón de género, ya que impide la aplicación de la acción positiva mediante la negociación colectiva de medidas y planes de igualdad.

poral, la jornada a tiempo parcial, la formación, el despido y los derechos de conciliación)- atenta contra el principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo; puesto que, en su aplicación, tienen un efecto diferente en las condiciones laborales de trabajadoras y trabajadores, perjudicando en mayor medida a las primeras, debido a la situación de desventaja respecto a los hombres en el mercado de trabajo.

En materia de contratación, la reforma no suprime ni modifica

Fotografía publicada en el blog Agencia Next.



El Real Decreto-Ley 3/2012 rompe el principio constitucional de igualdad por razón de género (que exige introducir medidas que superando la igualdad formal aseguren la igualdad real entre mujeres y hombres) e introduce otras medidas que -además de no propiciar el empleo- son restrictivas de los actuales derechos que regula la ley de igualdad, con la incorporación de determinadas acciones por la aplicación de los artículos 9 y 14 de la Constitución.

La reforma laboral del Gobierno del PP -bajo formas aparentemente neutras por razón de sexo (como son la imposición de la flexibilidad unilateral de las condiciones laborales, el descuelgue de las empresas del convenio colectivo, la contratación tem-

ninguno de los contratos actuales y además crea uno nuevo, al que denomina "indefinido"; cuando en realidad se trata de un contrato temporal más precario, sin derecho a indemnización alguna. El único efecto de este nuevo contrato será que se incrementará el número de personas con condiciones laborales más precarias. Si a esto se añade que las contrataciones a mujeres suelen ser, en su gran mayoría, temporales, este nuevo contrato temporal sin derechos incrementará la precariedad laboral femenina.

La mayoría de las bonificaciones a la contratación -empresarios, formación y aprendizaje, en prácticas y relevo- del real

decreto ley se aplican si la contratación afecta a determinados colectivos: personas menores de 30 años y mayores de 45 (que se incrementan si se trata, dentro de los mismos, de mujeres). Entre las bonificaciones no hay ni una sola que estimule a la creación de empleo femenino mediante contratos a jornada completa o contratos indefinidos desde su inicio. Es fácil deducir la subsidiariedad con la que la reforma laboral, en materia de contratación, trata al sexo menos representado en el mercado laboral, incrementado a su vez la brecha por razón de género en el tipo de contratos.

El contrato de trabajo a tiempo parcial ha sido modificado por el real decreto ley para permitir la realización de horas extras. El problema es que si no se garantiza un control sobre ellas, podrán sustituir a las horas complementarias pero con peores consecuencias. Las horas complementarias exigen acuerdo escrito y se puede denunciar, entre otros supuestos, por responsabilidades familiares. Las extraordinarias no exigen tal pacto, y pese a su carácter voluntario, es muy fácil para el poder empresarial imponerlas, haciendo aún más difícil

“El incumplimiento de los convenios colectivos aumentará la perpetuación de las desigualdades actuales entre trabajadoras y trabajadores en el empleo”.

para las mujeres -que constituyen el 76% de la ocupación a tiempo parcial- compatibilizar la vida laboral con la familiar. Más precarización, por tanto, con el contrato a tiempo parcial, fuertemente feminizado.

de la empresa, tal y como mandata la ley de igualdad, en su art. 46.1., en materia de categorías profesionales, para poder identificar las causas de la segregación laboral por razón de género y las medidas de acción positiva a adoptar en los concursos de promoción para su erradicación.

Se concede a la empresa, modificando el art. 34 del *Estatuto de los Trabajadores* (ET) (jornada de trabajo) la disponibilidad de un margen de distribución irregular de la jornada, a falta de otra previsión en el convenio colectivo. Esta adaptación irregular del tiempo de trabajo, de la que dispone libremente la empresa, hará inviable cualquier pretensión y derecho de conciliación de la vida y del empleo (art. 44 de la ley de igualdad), pues hace incompatible el desempeño de las responsabilidades familiares –que recae mayoritariamente en las mujeres– y del puesto de trabajo.

Sobre derechos y prestaciones para la conciliación de la vida familiar, laboral y personal, el Real Decreto Ley 3/2012 modifica el art. 37 del ET, en dos aspectos importantes. El primero, en el derecho a la hora de ausencia por lactancia, reconoce que: *“El permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen”*. El segundo: *“Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria”*; es decir obliga a reducir la jornada de forma diaria. Esta modificación intenta que la reducción de jornada -de entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad- sólo se pueda disfrutar aplicándola de forma rígida, a la reducción de la jornada en cada día de trabajo; y ello independientemente de las necesidades concretas de conciliación que tenga cada persona.

VIDA DE HOMBRES

Los aspectos más destacados de las medidas de flexibilidad interna son profundamente injustas y desequilibradoras. En primer lugar, las medidas conceden un poder ilimitado al empresariado y repercutirá gravemente en la parte más débil del contrato: las personas asalariadas. En segundo lugar, menoscaban el papel constitucional que el art. 7 reconoce a los sindicatos: la defensa de los intereses sociales y económicos de quienes trabajan. En tercer lugar, limitan la acción sindical y el papel de la negociación colectiva, que forma parte del derecho constitucional de los sindicatos. En cuarto lugar, modifica el sistema de clasificación e impone la movilidad funcional para hacer desaparecer las categorías como mecanismo para la clasificación profesional, pensando en hacer más amplias -y por tanto polivalentes- las tareas a desempeñar. Es decir, la empresa podrá obligar a realizar un mayor abanico de tareas dentro del grupo.

Esta nueva regulación de clasificación profesional, movilidad funcional y geográfica, que ordena el real decreto ley, impide, de hecho, la posibilidad de realizar el diagnóstico de situación

Las modificaciones efectuadas en la reforma laboral sobre negociación colectiva son de gran trascendencia sindical, porque presenta importantes consecuencias para el derecho colectivo e individual de trabajadoras y trabajadores. Por ejemplo, quebranta seriamente el derecho constitucional a la negociación colectiva (en tanto que la empresa puede incumplir el convenio colectivo) e impide una ordenación razonada de la estructura de la negociación colectiva (dejando vacío de contenido la capacidad ordenadora de la misma prevista en el art. 83 del ET), con la lógica correspondencia al art. 45 de la ley de igualdad y la necesaria articulación de los planes de igualdad con la negociación colectiva (una exigencia derivada de su propia finalidad, en tanto que a través del correspondiente diagnóstico de partida para la elaboración del plan pueden ser detectadas situaciones de desigualdad que pueden tener su origen en el convenio colectivo) (1).

Se mantiene la previsión genérica en el sentido que le corresponde a la persona la concreción horaria y la determinación del período de disfrute, pero ahora se añade que: *“Los convenios colectivos podrán establecer, no obstante, criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y las necesidades productivas y organizativas de las empresas”*. En otras palabras, se permite que los convenios colectivos regulen la concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la lactancia y de la reducción de jornada, pero en función de las necesidades productivas y organizativas de las empresas.

La licencia que concede la reforma laboral a las empresas para el incumplimiento de los convenios colectivos aumentará la perpetuación de las desigualdades actuales entre trabajadoras y trabajadores en el empleo.

(1) Por ello, previo a la negociación y elaboración del plan de igualdad, la ley otorga gran relevancia a la realización de un diagnóstico previo, para identificar las causas de desigualdad de mujeres y hombres en sus condiciones laborales y salariales en la empresa. Y lo señala como una herramienta capital para el logro de los objetivos en materia de igualdad.

Carmen Bravo Sueskun (mujeres@cco.es) es secretaria confederal de la Mujer de Comisiones Obreras.

Sacudir enérgicamente el mono de trabajo de tu marido, una tarde sí, otra también. Quitarle el polvo blanco adherido, los restos de cemento, meterlo en la lavadora. Las criaturas por la cocina, importunando, tal vez pidiendo la merienda. Y el polvo blanco del amianto desperdigándose, ocultándose en cada rincón, silenciosamente.

hermano y su hermana aún eran pequeños. La realidad le obligó a crecer de la peor forma posible: de golpe. Quiso enfrentarse a la empresa Uralita de Getafe, exigirle responsabilidades sobre lo que había sucedido. No era el primer caso de un trabajador que perdía la vida por "respirar" el polvo blanco del amianto. Hasta Getafe llegaban voces de que en Estados Unidos no había un solo operario que llegase a jubilarse. Morían antes. Pero Getafe quedaba demasiado lejos de los USA. El tiempo curaría las heridas. O al menos eso pensó entonces la familia. Pero no hubo tregua.

con un producto que provoca cáncer". Pero es también la historia de una enfermedad silenciada por parte de multinacionales empeñadas en "hacer caja" -si no puede ser en un país, encontrarán otro- y de Estados que permiten que se asienten en su territorio y que desatienden y no se responsabilizan de su ciudadanía.

Justicia, descontaminación e

Carmen Briz Hernández

A Milagros Sánchez, *In Memoriam*

EN EL MES DE OCTUBRE, tendrá lugar en nuestro país el primer juicio contra la empresa Uralita de Getafe como responsable de la muerte de la mujer de un trabajador a consecuencia de la contaminación ambiental a la que estuvo expuesta durante años. Un juicio determinante, como muchos otros, porque quienes resisten la pelea contra el amianto saben que todo se gana (o se pierde) a golpe de jurisprudencia.

Me encuentro con Milagros Álvarez Sánchez, Mila, en su casa de Getafe (Madrid), aquí vive desde que siendo bien niña, con tan sólo seis meses, sus padres emigraron desde Extremadura: "Intentaban que tuviéramos un futuro mejor. En el pueblo sólo hay tierra y más tierra". Atrás dejaban Cabezuela del Valle, en Cáceres. Baúles cargados de esperanza hacia la capital. Perseguían un refugio, un empleo que hiciese la vida menos mísera, más favorable para toda la familia. Un empleo fijo, en una buena fábrica, con un salario a fin de mes, cada mes.

Lo que no podían presagiar es que ese ansiado trabajo que les acogió acabaría segando la vida de su padre. Lo hizo sin avisar, con lentitud, instalándose a hurtadillas pero velozmente en sus pulmones y "dio la cara" cuando ya poco podía hacerse por él.

Asfixia, esto es lo que provocan las partículas del mineral llamado amianto (1) que durante años se depositan a golpe de respiración en los cuerpos de quienes lo manipulan. Mila Álvarez tenía 19 años, su

Lo que nunca llegaron a sospechar es que el amianto y el mesotelioma pleural volverían, una vez más, a visitarles. Había transcurrido la friolera de 29 años: "Mi madre nos llamó para decirnos que se encontraba en urgencias, que se estaba ahogando. Cuando llegamos, supimos que le estaba sucediendo lo mismo que a mi padre. Le pedimos enseguida a la doctora -para su perplejidad- que le hiciese la prueba de la asbestosis, la enfermedad del amianto. Realmente no sabía de qué estábamos hablando, pero su ayudante sí, no era la primera vez que la mujer de un trabajador de Uralita moría por haber sacudido y lavado la ropa de sus maridos". Ésta es otra de las características de la enfermedad, puede estar latente y aparecer años después, cuando ya nadie se acuerda de nombrarla. Y había sucedido allí en ese mismo Hospital Universitario de Getafe: "La Uralita en este pueblo ha hecho mucho daño. Demasiados ex trabajadores han fallecido y no será ninguna sorpresa si otros acaban desarrollando la enfermedad". Tan sólo tienen palabras de agradecimiento para el personal del hospital (equipo de neumología, cirugía, oncología, enfermería...), allí han encontrado todo el apoyo moral y los cuidados necesarios para su madre: "Son los mejores, humana y médicamente hablando", explica. Aún sabiendo que se ha de invertir más e investigar más y conseguir que el tratamiento no sea exclusivamente paliativo sino curativo.

Esta es la historia de una enfermedad anunciada: "Poco antes de ponerse enfermo, mi padre era enlace sindical de sanidad. Recuerdo que le dieron un librito en la empresa sobre asbestosis. Me explicó que las fibras que se ven no son malas, las dañinas son las que no ves, las que respiras, las que se van depositando en los pulmones y un día producen cáncer. Estamos trabajando



Homenaje en Madrid a las víctimas del amianto con motivo de la celebración del 28 de Abril, Día Internacional de la Seguridad y la Salud en el Trabajo. Fotografía de Fran Lorente/CCOOMadrid.

Al padre de Mila Álvarez le diagnostican -en el Hospital 12 de Octubre de Madrid- cáncer (2). Los médicos hablan de asbestosis, de fibra de amianto, pero sólo hablan de ello, nunca llegan a escribirlo en un informe: "Era muy difícil. Llevamos a la empresa en dos ocasiones a juicio, solicitando que lo consideraran una enfermedad profesional. Deseábamos reconocimiento. Buscábamos la verdad, pero sólo conseguimos una paga de viudedad un pelín más alta para mi madre". Ganas de gritar la verdad, eso es lo que necesita la familia para sacar fuera toda la rabia acumulada, pero encuentra dificultades a cada paso: "Un día

Carmen Briz es periodista, realiza la revista *Trabajadora* y forma parte del equipo de trabajo de la Secretaría Confederal de la Mujer de Comisiones Obreras.

vinieron a ver a mi padre unos compañeros de trabajo. Al irse, ya en la puerta, les dije: '¿Pero no véis que estáis muriendo? ¿que vais cayendo uno detrás de otro? ¿que mi padre se muere? Me dijeron que no podían ponerse en contra de la empresa, porque qué iban a hacer ellos con cuarenta y tantos años, quién les iba a contratar'. Dentro de la fábrica, la uralita, la fibra de amianto, el agradecimiento a la empresa por "permitirles trabajar"; fuera una crisis, la de 1983. Dentro la muerte, con derecho, eso sí, a comprar en el economato y un carné para entrar gratis a la piscina: "Morían mientras otros se hacían millonarios".

Las medidas de seguridad (si las había) consistían en unas simples mascarillas y, más tarde, en no sacar más ropa de trabajo para llevar o lavar en casa, en ducharse en el centro de trabajo. Empezó a ocuparse de ello, años más tarde, la empresa: "Recuerdo a mi padre cuando venía del trabajo, con el mono puesto, la chaquetilla y el pantalón gris. En una etiqueta ponía Uralita. Entraba por la puerta, me enganchaba a su cuello y a veces hasta comía conmigo encima", un relato tan escalofriante como ese otro de una madre, que iba corriendo a casa, con el delantal de trabajo lleno de polvo para llegar a tiempo de darle de mamar a su bebé (3). Mila Álvarez ha decidido que no quiere saber si ella misma pudiera estar enferma, pero sí, conoce a descendientes de trabajadores que padecen la enfermedad, al menos dos casos, uno en Sevilla, otro en Mallorca.

que mirar hacia las responsabilidades estatales: "El primer responsable es el Estado, porque es el primero que recibe notificación, por parte de los americanos, de que se están muriendo los trabajadores de estas fábricas. Y Europa hace oídos sordos". Renunciar a trabajar con amianto significa pérdida de ingresos: "Es un producto con un coste ínfimo, pero que vale para muchísimas cosas, se usa en el ejército, en los trajes ignífugos de bomberos, en las pastillas de frenos de los coches, en la construcción de edificios, polideportivos, colegios, en la fabricación de trenes, en la construcción de barcos... La enfermedad no importa si hay beneficio económico".

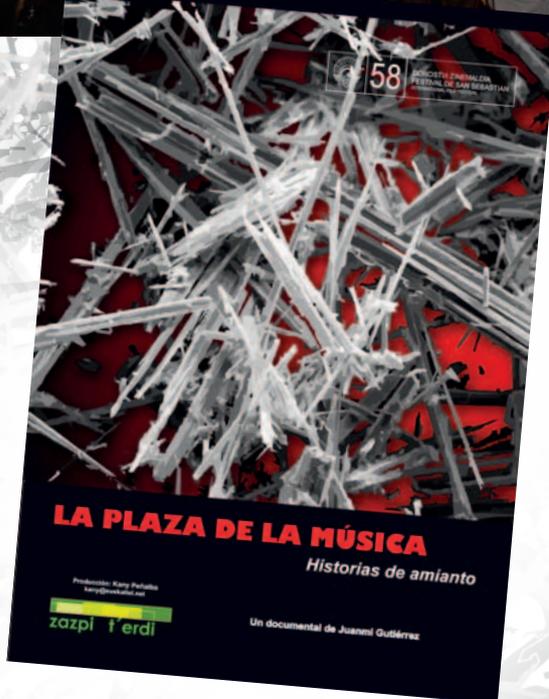
investigación



“Esta es la historia de una enfermedad anunciada y también silenciada por parte de multinacionales empeñadas en “hacer caja” y de Estados que permiten que se asienten en su territorio y que desatienden y no se responsabilizan de su ciudadanía”.

Volver a enfrentarse a la enfermedad, ahora a través de su madre, sabiendo los síntomas, sabiendo del desgaste físico, aunque bien es verdad que ahora los cuidados paliativos no son ni mucho menos parecidos a los de entonces: "Sabía que había mujeres de trabajadores afectadas en el barrio, que habían fallecido, pero nunca pensé que nos iba a tocar a nosotras". Tanto para las personas afectadas como para las familias está siendo fundamental la existencia de la Asociación de Víctimas del Amianto (AVIDA): "Sin asociación, esto no se habría oído jamás". Una asociación que empezó tímidamente pero que cuenta ya con delegaciones en muchas ciudades y pueblos de nuestro país. Saben que casi 200.000 personas morirán mientras tanto. Un número "insuficiente" para que los Gobiernos decidan invertir en investigación médica. Para Mila Álvarez, además de los responsables directos que se lucraron al mismo ritmo que muchas familias perdían a sus seres queridos, hay

La última reunión de coordinación, a nivel nacional, de AVIDA tuvo lugar en Getafe: "Vinieron asociaciones de Valladolid, Sevilla, Valencia, de todos los sitios. Hubo mesas informativas sobre la enfermedad, cuestiones legales, derechos, etc... Y sí, se habló también de lo que supone desmontar las instalaciones (porque el principal problema del amianto es su manipulación, al romperse o cortarse): el coste económico y la protección que necesitan quienes lo hagan, incluidos uniformes especiales". Allí, conoció, por ejemplo, a Juan Miguel Gutiérrez, un director de cine que estudiando y recopilando información para realizar un documental sobre el amianto, descubre que tal vez el cáncer de su madre no fuera casual, porque el 99% del mesotelioma pleural es debido al amianto, aunque algunos médicos lo dejaran en "cáncer de pulmón" debido al tabaquismo (si es que coincidía con que quien fallecía fumaba): "Imaginate, conocer la verdad de la muerte de tu madre 40 años más



tarde" (4). El mesotelioma pleural nunca viene de frente, se suele esconder tras otras enfermedades, de modo que cuando ataca, suele ser difícil pararle y la asfixia cada vez es mayor. A lo sumo 9 meses de vida y la administración de una quimioterapia paliativa.

El 9 de octubre de 2012 tendrá lugar el juicio por la muerte de Milagros Sánchez, la primera vez que se sienta la empresa en el banquillo por contaminación ambiental de la mujer de un trabajador (hay un caso similar en la madrileña localidad de Parla). La familia ya asistió a la vista preliminar y AVIDA estará muy cerca: "Te apoyan, te mandan ánimos, te facilitan abogados. Peleamos contra un gigante. Es mejor que peleemos juntos".

Mila Álvarez echará en falta a su madre: "Siempre he pensado que la mejor manera de que se vea el espíritu de cuáles son nuestras exigencias, es escuchar a las personas implicadas. Mi madre no dudó en salir hasta en televisión para explicarlo. Los medios de comunicación son muy importantes para que la sociedad se entere". Ahora Mila Álvarez no tiene 19 años sino 48 y sabe qué hacer: "Se lo prometí. Sabía que teníamos fecha de juicio y que estaremos allí para defenderla. No queremos dinero, las indemnizaciones además son ridículas, se barema como si se tratase de un accidente de tráfico. No vamos a juicio por hacernos millonarios sino por justicia" (5). El juicio será por lo civil (por responsabilidad civil); es decir, con costas más elevadas. Una ruina económica (pero sobre todo moral) en el caso de que se perdiera. De hecho los bufetes de abogados que suelen defender a trabajadores afectados por

el amianto prefieren la jurisdicción laboral por dos motivos: no supone costos para enfermos y familias y lo que es más importante, los jueces de lo laboral suelen ser más sensibles.

Necesitan una reparación moral, saber que no habrá zonas contaminadas de amianto (ni en este país ni en ningún otro) poniendo en peligro vidas humanas y que se investigue en una posible curación del mesotelioma pleural. En su caso, además si

"El 9 de octubre de 2012 tendrá lugar el juicio por la muerte de Milagros Sánchez, la primera vez que se sienta la empresa en el banquillo por contaminación ambiental de la mujer de uno de sus trabajadores".

reconocen la enfermedad de su madre estarán reconociendo, por fuerza y a pesar de que ya haya prescrito, que su padre falleció de lo mismo y no de enfermedad común o porque fuera fumador. Para ambas cosas se necesita invertir: "Para desmontar un edificio contaminado, hay que seguir la legislación, contratar a una empresa experta, con personal perfectamente protegido. Tiene un costo muy elevado".

Mila Álvarez explica que las empresas se agarran como un clavo ardiendo al argumento de que siempre siguieron la legalidad vigente en España. Se enfada mientras lo cuenta: "Tuvo que ser Europa quien le exigiera al Estado español la prohibición de la manipulación del amianto en las empresas". Por eso tienen previsto acudir, más pronto que tarde, a los tribunales europeos: "A lo mejor la cosa cambia". A lo mejor se termina con tantos años de "abandono institucional". Las demandas colectivas, de momento, se van ganando (6).

Milagros Sánchez celebrando el 3 de abril la reforma de su casa, en la que han trabajado ilusionadamente sus tres hijos y toda su familia. Milagros Sánchez pidiendo, al anochecer, dormir porque ya no puede más, dejando toda su capacidad de lucha a sus hijas, a su hijo... Les deja también su vitalidad, su alegría. Nos deja un juicio por resolver, en el que toda la ciudadanía debería implicarse, deberíamos implicarnos (7). 

Algunos datos clave:

- A principios del siglo XIX comienza a usarse amianto en la industria. En 1940 ya se sabía que causaba la muerte. Casi ningún operario llegaba a hacerse mayor, a jubilarse. En el Estado español se limitó el uso del amianto en 1984 y en 1993; pero su prohibición definitiva no llegó hasta el año 2001.
- En el Estado español, las cifras "oficiales" hablan de 159 personas fallecidas a causa del amianto. Sin embargo, entre 1997 y 2011 han fallecido en nuestro país por mesotelioma pleural 2.932 personas.
- En febrero de 2012, en Italia, un país pionero en la lucha contra el uso del amianto (debido al alto coste que supuso su uso, especialmente en algunas regiones) se dicta una sentencia histórica contra los dueños de Eternit: 16 años de prisión y decenas de millones de euros de indemnización por desastre doloso y omisión dolosa de medidas de seguridad. Eternit tiene a su espalda cerca de 2.300 muertes.
- Comisiones Obreras lleva mucho tiempo denunciando los estragos del amianto, desde antes de su legalización como sindicato. Y años exigiendo la prohibición mundial del amianto (tanto su uso como su comercialización), una transición justa que minimice el impacto sobre el empleo y la creación de un Tribunal Penal Internacional del Trabajo donde se diriman responsabilidades. Más información en el área de Salud Laboral de la página web: <http://www.cccoo.es>



(1) El amianto es un mineral de extraordinarias propiedades para construir todo tipo de componentes y materiales que se usan sobre todo en la construcción, aguenta todo tipo de contratiempos, es prácticamente imperecedero. A la industria no se le ocurrió pensar en ninguna medida de seguridad cuando muchos trabajadores comenzaron a manipularlo.

(2) an sólo unos meses antes, ante las molestias de su padre, el médico de cabecera le diagnosticó dolor muscular y depresión. Y no parece que le encuentren nada en el reconocimiento médico ordinario de la empresa. Al menos esa es la información oficial, porque el informe jamás apareció, se había "traspapelado".

(3) Testimonio recogido en el libro *La lana de la salamandra*, del periodista Giampiero Rossi (Madrid, 2011: Ediciones GPS), que relata los estragos del amianto entre la población en la región italiana de Casale Monferrato.

(4) *La Plaza de la Música. Historias del amianto*, de Juan Miguel Gutiérrez, se presentó en 2010 en el Festival de Cine de Donostia. Muchas de las personas entrevistadas en ese documental -antiguos trabajadores- viven actualmente con el apoyo constante de un respirador.

(5) Las indemnizaciones pueden oscilar entre los 12.000 y los 40.000 euros, una cantidad ridícula si se necesita, por ejemplo, contratar a alguien para que te cuide durante tu convalecencia. Aunque esto no suele ni plantearse, se entiende que habrá alguna mujer de la familia que lo haga sin remuneración económica alguna, sin compensaciones futuras de ningún tipo, excepto la de haber cuidado de quien amaba, haberle facilitado calidad de vida en unos momentos bien difíciles. No importa que después el mercado laboral te mire con extrañeza o te rechace...

(6) El Juzgado de lo Social, n. 15 de Madrid condenó el 1 de marzo de 2012 a Uralita al pago de indemnizaciones (un total de 1,7 millones de euros) por falta de medidas preventivas en sus factorías de Getafe y Ciempozuelos, en una demanda colectiva presentada por 23 extrabajadores.

(7) Comienzan a dictarse sentencias favorables en Asturias, Euskadi, Aragón... esperemos que la suya sea una nueva victoria y que, a partir de ahora, se contabilicen las muertes por contaminación ambiental de las mujeres de los trabajadores.

Despido libre para jóvenes

Cristina Bermejo Toro

CUANDO el paro afecta a casi la mitad de la juventud española y este país se sitúa a la cabeza de Europa en tasas de desempleo, el Gobierno del PP aprueba una reforma laboral que no solo no generará más empleo, sino que empeorará considerablemente las condiciones laborales de las personas más jóvenes.

La nueva normativa condena a la gente joven a seguir en desempleo en la mayoría de los casos, pues un mero cambio legislativo, sin hacer fluir el crédito o faci-

la tuvieran con anterioridad. Pero no solo este contrato formativo conduce a la precariedad, sino que la gran

apuesta gubernamental sigue siendo la contratación a tiempo parcial para jóvenes en paro. Este contrato de duración reducida, sumado al nuevo papel de las ETT's (que incrementará también el trabajo por horas), va a suponer, en definitiva, marginar al colectivo a la infraocupación con salarios que no alcanzan para cubrir las necesidades mínimas para la emancipación.

bilidad de que, transcurrido ese período, se pueda despedir a quien trabaja sin necesidad de indemnización alguna. De esta forma, las empresas podrán utilizar estos nuevos contratos fijos para obtener despidos gratuitos, en vez de optar por los contratos temporales, que garantizaban 8 días de indemnización por año.

Este gran retroceso laboral no va a contribuir a crear más empleo ni a mantener el existente, así como tampoco ayudará a superar la precariedad de la gente joven. De hecho, se han recogido aspiraciones históricas de la patronal española y nuevas soflamas pues, en síntesis, el real decreto ley solo trae mini-jobs para el colectivo joven. Su única finalidad ha sido dar respuesta a las exigencias impuestas



“...que la gente joven no se resigne y continúe respondiendo a esta agresión, sumándose a las movilizaciones sindicales para presionar al Gobierno y hacer que rectifique la reforma”.

Equilibrista, dibujo de Marramiau
<http://latiendademarramiau.blogspot.com.es/>

tar estímulos para reactivar la economía, difícilmente va a generar, por sí solo, nuevos puestos de trabajo. Si bien es cierto que aparecen nuevas bonificaciones para la contratación de menores de 30 años, también es reseñable que parte de éstas van dirigidas a empresas que contraten a personas en desempleo que cobren prestación. En el caso de las personas jóvenes tan sólo un 15% (del 1.6 millones que no tiene trabajo) cobra el paro, por lo que se verán fácilmente discriminadas respecto a personas de mayor edad.

Con respecto a las modalidades de contratación dirigidas a jóvenes, el nuevo real decreto ley empeora, si cabe, aún más el contrato para la formación y el aprendizaje, pues eleva el límite de edad a los 30 años hasta que la tasa de desempleo se reduzca al 15%; fija su duración en el tiempo máximo (3 años) y desvincula el contrato de la posibilidad de obtener una titulación, a través de la formación, para quienes no

Y para la juventud que ya tiene un empleo las perspectivas de mantenerlo, en unas condiciones dignas, tampoco son muy halagüeñas. La reforma laboral permite a la empresa modificar, a su disposición (sin negociar con la representación sindical), las condiciones laborales ya pactadas. Así, podrá rebajar el salario, modificar la jornada de trabajo, el horario o el turno, trasladar al personal a otro centro de trabajo y alterar las funciones de la plantilla, si se producen tanto pérdidas económicas como reducción de ingresos o se “prevé” que puedan producirse. Asimismo, ya ninguna persona joven podrá optar, en caso de despido, a una indemnización de 45 días por año trabajado, pues se generaliza la indemnización de 33 días por año para despidos improcedentes, que en la práctica se verá reducida a 20 días por año si la persona despedida no reclama judicialmente el resto.

Es más, la posibilidad que se abre ante la nueva regulación laboral de nuevos contratos indefinidos con un año de prueba supone, en realidad, la posi-

por la Unión Europea, en una acción más para acabar con el modelo social europeo, eliminando las garantías laborales. Se condena a la población trabajadora a que pague los costos de la crisis económica, con recortes salariales y rebaja de derechos ante la amenaza del despido.

La masiva participación juvenil en la Huelga General del pasado 29 de Marzo y en las posteriores manifestaciones pone de relieve que la juventud española rechaza contundentemente las últimas medidas adoptadas por el Partido Popular. Es fundamental que la gente joven no se resigne y continúe respondiendo a esta agresión, sumándose a las movilizaciones sindicales para presionar al Gobierno y hacer que rectifique la reforma.

Cristina Bermejo (cbermejo@ccoo.es) es secretaria confederal de Juventud de Comisiones Obreras.

Revista de la Dona

Mayka Muñoz Ruiz

LA REVISTA DE LA DONA suma a la divulgación de los temas que interesan a las mujeres, las reivindicaciones laborales. Frente a muchas revistas feministas que tienen una orientación más teórica, lo que parece más fresco de ésta es su cercanía a las cuestiones prácticas que atañen a las trabajadoras. De esta manera, partimos de una portada con fotografías de las manifestaciones de la Marea Violeta, y del título del

número: *Revista de la Dona Indignada*. Ya en el editorial se abordan dos temas fundamentales: la necesidad de incluir en la plataforma de negociación del convenio colectivo de Grupo Gas Natural Fenosa Catalunya los temas relativos a la conciliación. Y, por otra parte, la importancia de implementar un plan de igualdad entre hombres y mujeres en la misma empresa.

El resto de la publicación combina la información sobre problemas relacionados con el trabajo, como los peligros de la reforma laboral implantada por el Gobierno del PP, con otra sobre temas sociales generales y cuestiones específicas de las mujeres. Esta revista viene a ser un ejemplo más de la práctica sindical de FITEQA (Federación de Industrias-Textil, Piel, Químicas y Afines), con una presencia determinante de veteranas sindicalistas que dan ejemplo de una militancia comprometida.



Revista de la Dona (8 de març de 2012), nº 31. Barcelona. Consell Sindical Fiteqa-CCOO. Grup Gas Natural FENOSA Catalunya. Acceso directo en: <http://www.ccoo.es/comunes/temp/recursos/1/1225950.pdf>

Mayka Muñoz (mmunoz@1mayo.ccoo.es) es historiadora y trabaja en el Archivo de Historia del Trabajo de la Fundación 1º de Mayo de CCOO.

Conciliación y corresponsabilidad

Susana Brunel Aranda

LA SECRETARÍA Confederal de la Mujer de CCOO ha editado una guía, elaborada conjuntamente con el Gabinete Jurídico Confederal de CCOO, para asesorar a representantes sindicales, delegadas y delegados y personas integrantes de mesas de negociación colectiva, en relación a la normativa existente relacionada con los derechos laborales y prestaciones de seguridad social en materia de conciliación, de modo que su conocimiento y difusión permita su adecuado tratamiento en la práctica sindical y para garantizar, en la población trabajadora, el ejercicio y disfrute de los mismos.

La guía recoge, de forma clara y sintética, el contenido y desarrollos reglamentarios de la *Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres*, referidos a las prestaciones de maternidad, paternidad, el

derecho de reducción de jornada, permiso de lactancia, excedencias, etc. así como las prestaciones por riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural o la nueva prestación para el cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.

La acción sindical y la negociación colectiva deben jugar un papel fundamental, en la negociación de medidas y planes de igualdad, así como, en la difusión de la normativa igualitaria, garantizando y mejorando en su caso, los derechos y prestaciones laborales e impulsando el equilibrio en la conciliación y corresponsabilidad entre mujeres y hombres.



Guía sindical Conciliación y corresponsabilidad de mujeres y hombres. Derechos laborales y prestaciones de la seguridad social, de Susana Brunel y Eva Urbano. Madrid, 2012: Secretaría Confederal de la Mujer de Comisiones Obreras. La guía se encuentra disponible en <http://www.ccoo.es/comunes/temp/recursos/1/1198446.pdf>

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

Cien desigualdades

Eva Antón Fernández

DESPEJEMOS el espejismo colectivo que induce a pensar que hay igualdad laboral entre mujeres y hombres. Este informe documenta de forma irrefutable que las grietas perduran y que añaden barreras a las mujeres, impidiéndoles disponer de las mismas condiciones que sus compañeros en el ejercicio de sus derechos y en el desarrollo de sus vidas, con igual autonomía y libertad. Colocar en el punto de mira las cifras de la desigualdad es tarea importante; un informe diagnóstico resulta requisito previo para

adoptar las correspondientes medidas correctoras. En este informe se señalan 100 datos de arraigadas expresiones de desigualdad de género en los ámbitos laboral y social, apuntándose las principales brechas laborales de género en materias como contratación, segregación laboral, salarios, conciliación o protección social. Asimismo, se presentan significativos déficits de género en corresponsabilidad, trabajo de cuidado, discriminación múltiple, poder y toma de decisiones, violencia de género, educación, cultura, pobreza...

Porcentajes y números que no deben ocultarnos su impacto en las vidas y condiciones de trabajo de millones de mujeres, en su autonomía, en sus oportunidades. En la vulneración de derechos que conllevan. Panorama que se agrava, consecuencia de los efectos que la reforma laboral y los recortes de los servicios públicos tienen en la situación sociolaboral de la ciudadanía, en especial sobre las mujeres, que estaban ya en una situación de desventaja, como acredita este informe.



100 persistentes desigualdades de género en la realidad sociolaboral de las mujeres. Conocer las dimensiones de género para actuar con realismo, para hacer efectiva la igualdad laboral de género, de la Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO. CCOO, 2012: Cuadernos de información sindical, n. 32. Se encuentra disponible en: <http://www.ccoo.es/comunes/temp/recursos/1/1210635.pdf>

Eva Antón (eanton@ccoo.es) es filóloga y forma parte del equipo de trabajo de la Secretaría Confederal de la Mujer de Comisiones Obreras.

informe Protocolos de acoso y ley de igualdad



Recorte de un cartel de la Secretaría de la Dona del País Valencià.

El acoso o situación de violencia extrema en el trabajo dirigida hacia una persona con el fin de afectar su empleabilidad se había nombrado en años anteriores, en leyes anteriores, pero no ha sido hasta la mención expresa en la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (aunque limitado al acoso sexual y al acoso por razón de sexo) cuando ha empezado a ser objeto de tratamiento por parte de los agentes sociales. Este informe, elaborado por Gemma Fabregat y Rosalía Pascual, se adentra en los protocolos de acoso en relación a la ley de igualdad.

informe

Protocolos necesarios

Gemma Fabregat Monfort

Cumplir las leyes es la obligación del empresariado, pero si además hablamos de acoso sexual, ha de garantizar que las posibles víctimas de acoso tengan a su disposición un protocolo que haga valer sus derechos.

Una de las muchas ventajas que ha comportado la entrada en vigor de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (en adelante LOI) ha sido la del tratamiento del acoso como situación a prevenir en la empresa y, por tanto, como conducta no solo a reparar sino fundamentalmente a evitar en el ámbito de las relaciones laborales.

Al margen de la mayor o menor conveniencia de la norma elegida para ello, máxime porque el acoso es algo mucho más prolijo de lo que parece deducirse de la LOI, lo cierto es que la remisión que se hace a los protocolos de acoso en su art. 46, referido a los planes de igualdad, y el art. 48 LOI, de forma más genérica, ha servido para subrayar la necesidad de defender en la empresa la "tolerancia 0" ante la agresión a la dignidad personal y profesional que *per se* supone toda conducta de acoso.

Ahora bien, las pretensiones de la LOI, ya existían antes en nuestro ordenamiento jurídico, si bien, se exigían de forma más difusa.

De hecho, es con la entrada en vigor de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, con la que se le impone al empleador la necesidad de adoptar el art. 14 Ley de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante LPRL) cuanto se precise en aras a garantizar la seguridad y salud en el trabajo.

Campana contra el acoso en las maquilas de países latinoamericanos, elaborada por la Fundación Paz y Solidaridad y la Secretaría de la Mujer de CCOO de Andalucía.

La necesidad de adoptar una perspectiva proactiva más que reactiva ante el acoso laboral, por tanto, encuentra uno de sus antecedentes más inmediatos en esa norma preventiva. Pero no solo. También de forma previa a la entrada en vigor de la LOI, se hacía referencia al acoso en otras dos normas: en la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de Igualdad de Oportunidades, No Discriminación y Accesibilidad Universal de las Personas con Discapacidad; y la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social.

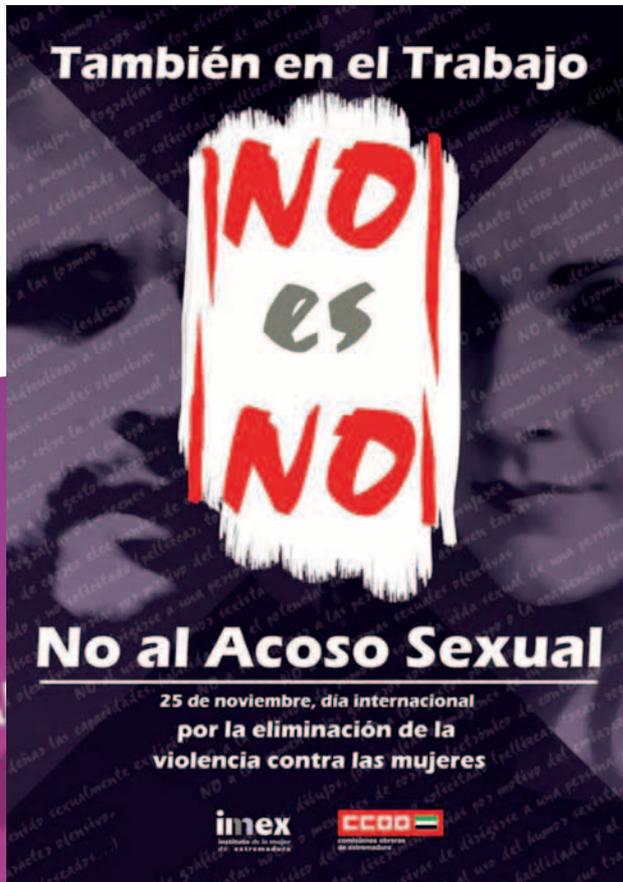
Con todo, pese a ello, y como decía, la referencia expresa que contiene al respecto la LOI ha generado que sea ésta, y no las otras normas, la que haya marcado un punto de inflexión a este respecto.

El acoso, como aquella situación de violencia extrema en el trabajo, aquella actitud de hostilidad gravosa y manifiesta dirigida hacia una persona con el fin de afectar su empleabilidad, ha empezado a ser objeto de tratamiento por los agentes sociales con la entrada en vigor de la LOI.

Cierto que la mención expresa en la LOI se limita al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. No obstante, y por los motivos normativos expuestos, lo razonable, sería extender esos mismos protocolos de acoso a que se refiere la LOI al acoso laboral. Es decir, no condicionarlos en exclusiva al acoso sexual y por razón de sexo sino ampliar su ámbito de aplicación a toda situación de acoso que pueda darse en la empresa, con independencia de su causa o razón.

No sólo porque normativamente debe ser así, según se deduce del art. 14 LPRL. Sino, además, porque jurídicamente, y desde la prevención del acoso y la tutela de las víctimas, no se entiende muy bien porque cuando el acoso obedece a una causa sexual o relacionada con el sexo de quien lo sufre, ha de tener una protección y tener otra distinta en otros casos en los que, aun pudiendo ser la víctima la misma persona, el acoso obedece a otros motivos también discriminatorios como la orientación sexual, la afiliación sindical, la





También en el trabajo No es No, cartel de una campaña de la Secretaría de la Mujer de CCOO de Extremadura junto al Instituto de la Mujer de Extremadura.



Ahora bien, en realidad no todos los planes de igualdad regulan un completo procedimiento de tutela al respecto. De entre los que omiten cualquier referencia al acoso y los que sí contemplan una completa regulación, cabe apreciar hasta tres tipos más de planes de igualdad: los que no regulan un protocolo de acoso pero sí mencionan a modo de declaración de intenciones que el acoso no se va a permitir; los que se autocalifican en proceso de negociación del protocolo de acoso; los que dicen tenerlo negociado pero que no lo aportan.

Dejaré al margen los mencionados y me centraré en los planes que sí regulan un protocolo de acoso, a fin de precisar de qué estamos hablando cuando nos referimos a la tutela del acoso en los planes de igualdad ya implantados.

Lo anterior, siendo consciente de lo complejo que resulta hallar en esta materia un denominador común, habida cuenta que cada uno de los protocolos pactados responde claramente a la voluntad de quienes negocian y a la realidad de sus empresas.

Aún así, a grandes rasgos, entiendo importante subrayar cuanto sigue.

- a) Como primera consideración común, y siguiendo con cuanto establece el art. 48.2 LOI, en general, es de resaltar que todos los protocolos de acoso pactados, contienen un código de buenas prácticas. En ocasiones este código no puede considerarse como una declaración extensa de intenciones porque es en realidad una referencia breve y concisa, pero de una manera u otra, y eso es importante, en todos los protocolos implantados se hace constar expresamente que la empresa no va a tolerar actuaciones susceptibles de ser consideradas como constitutivas de acoso. Y se trata de dar difusión e informar de ello. A veces incluso se menciona que se formará a la plantilla a este respecto, aunque no es muy habitual.

etnia, la religión, etc., pero que, sin embargo, nada tienen que ver con el sexo o "género".

¿Acaso la víctima de acoso antes de exigir protección debe averiguar el motivo, causa o razón por la que se le está acosando?

No parece que eso sea lo que quiere el ordenamiento jurídico.

Lo que ocurre es que en la práctica, los convenios colectivos apenas mencionan el acoso desde la perspectiva de los riesgos psicosociales y por el contrario, éste sí se menciona en los planes de igualdad. De ahí, que a veces se crea que el empleador solo está obligado a prevenir el acoso en la empresa si éste obedece a un motivo sexual o si tiene que ver con el sexo de la víctima.

Es ciertamente inusual, en efecto, que los planes de igualdad no se refieran al acoso.

- b) Superada la fase del código de buenas prácticas, lo cierto es que por lo que se refiere ya más propiamente a las medidas que conforman internamente el protocolo de acoso, cabe diferenciar entre aquellos protocolos que ciñéndose a cuanto establece la LOI sólo van a resultar aplicables al acoso sexual y al acoso por razón de sexo; y, aquellos otros, que incluyen en su ámbito objetivo de aplicación al acoso moral “común”. Sorprende, a mi modo de ver gratamente, que sean muchos los protocolos que opten por esta última opción, lo que no sólo garantiza al empresariado cumplir también con las obligaciones preventivas a las que me refería, especialmente con cuanto le exige el art. 14 LPRL, sino que además con ello se le da seguridad jurídica a la víctima de acoso, pues con independencia del motivo por el cual se le acose contará con un procedimiento en su empresa para denunciar a su agresor.
- c) Por lo demás, llama la atención que en ocasiones el protocolo no solo incluya un procedimiento sino dos. Cuando es así, uno de ellos, recibe la denominación de informal, y es como una mediación entre las partes dentro de la empresa que, en caso de no acabar con acuerdo, da lugar a un procedimiento formal, con expediente informativo y resolutorio. Con todo, a este procedimiento formal también se puede acudir directamente en el caso de que el acoso sea muy gravoso y no resulte aconsejable acudir a la mediación que supone el procedimiento informal.
- d) Por lo que se refiere a las personas legitimadas para instar el procedimiento, lo cierto es que entre las regulaciones hay muchas diferencias. Además de la víctima, en ocasiones se permite denunciar a la representación sindical, a cualquier mando intermedio que tuviera conocimiento del acoso, instar de oficio el procedimiento por parte de la empresa, etc. Todo con las dudas de legitimidad

Campana contra todo tipo de acosos (sexual, por razón de sexo, psicológico...) en el ámbito laboral, de CCOO de Aragón, junto al Instituto Aragonés de la Mujer y la Unión Europea.

que, en mi opinión, ello plantea si no se cuenta con el consentimiento expreso de la víctima a esos efectos.

- e) La variedad de regulaciones se mantiene en lo que tiene que ver con los órganos competentes para instruir y, sobretudo, resolver los procedimientos que se han instado. Las regulaciones dan esa competencia a Recursos Humanos o al Relaciones Laborales; a la dirección de la empresa; a la dirección de la empresa con la ayuda de la representación sindical; o a una persona instructora que designa la empresa para llevar a cabo, a veces, solo el expediente informativo y reservándose la capacidad de decidir la empresa
- En otros muchos casos se designa una comisión. Y variedad de criterios en la constitución de comisiones también hay tantas como protocolos que las crean, tanto en lo que respecta a su denominación (instructora, decisoria, de ética, etc.) como en su composición, pero quede claro que los protocolos igual regulan comisiones para resolver los casos de acoso, que entienden que una sola persona puede ser competente para llevar a cabo por sí misma todo el expediente informativo. Aunque en la resolución ya se haga valer la voz de la empresa.
- f) Por lo demás suelen ser procedimientos en los que se insiste en la necesidad de actuar de forma consecuente con el derecho a la intimidad de las partes y que



suelen caracterizarse por unos plazos relativamente breves. También en cuestión de duración la regulación varía de unos casos a otros. A veces se marca un plazo máximo para el expediente informativo y un plazo máximo de duración más breve para resolver. Otras veces, en los casos en los que existe ese doble procedimiento formal e informal al que me refería, se marca un plazo más breve para la mediación que suele suponer el primero y un plazo de mayor duración para el procedimiento formal, etc.

No existe una regla precisa pero, en general, los plazos son razonables con la finalidad que persigue el protocolo de acoso: acabar con el conflicto de forma rápida, ágil y eficaz.

Además, en bastantes protocolos se prevé la posibilidad de separar a la persona denunciante y la persona denunciada como medida cautelar en tanto en cuanto dure el procedimiento.

- g) Por lo que se refiere a la resolución del conflicto, raramente se aprecia el derecho a recolocar a la víctima. Cuando se hace, además, se insiste en hacer constar claramente el derecho de la empresa a decidir si cambia a quien denuncia de puesto o no, con las críticas que a ello se le pueden hacer desde el punto de vista del deber de garantizar la seguridad y salud de la plantilla.
- h) En lo que tiene que ver con la sanción de quien agrede, de confirmarse que efectiva-

BASTA DE ACOSO EN LOS CENTROS DE TRABAJO

Los ataques se producen en privado o ante testigos "mudos"

CCOO

El acoso ocurre porque nadie lo impide

Si te **PROHIBEN** relacionarte o comunicarte con algún compañero o compañera

Si **MANIPULAN** tu correspondencia, reputación o trabajo

Si te **CAMBIAN** de puesto sin previo aviso

CONTACTA CON EL SINDICATO

Todas las empresas están obligadas por ley a tener protocolos contra el acoso

NO te quedes en silencio
NO dejes que vuelva a pasar

QUIEN CONOCE Y CALLA, CONSIENTE

SECRETARIA DE LA DONA

pl. nápoles y sicilia, 5 - 46003 Valencia - 963 882 122 dona@pv.ccoo.es - www.pv.ccoo.es

Todas las empresas están obligadas por ley a tener protocolos contra el acoso, era uno de los mensajes de este cartel elaborado por la Secretaría de la Dona de CCOO del País Valencià.

mente lo es, es llamativo que en algunos casos se entienda que su conducta sólo va a ser constitutiva de infracción grave. También me remito a lo que consta en el trabajo como crítica a realizar de tal regulación. Afortunadamente también es verdad que en otros muchos casos se considera constitutiva de infracción muy grave. Y, en otras ocasiones, no se concreta nada, señalando que la empresa, en su caso, adoptará las medidas necesarias o impondrá las sanciones correspondientes.

- i) La presencia de la representación legal de trabajadores y trabajadoras, por lo demás, se prevé básicamente a propósito de tres situaciones distintas: 1) como receptora de la denuncia de la víctima; 2) como asesora de ésta; 3) como receptora de las conclusiones de la fase de instrucción o de todo el procedimiento, en general.

En ocasiones, aunque menos frecuente, la dirección de la empresa dice que buscará

Gemma Fabregat (Gemma.Fabregat@uv.es) es vicedecana de Asuntos Económicos de la Facultad de Derecho; profesora titular de Universidad. Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Instituto de Derechos Humanos de la Universitat de València.



asesoramiento en la representación sindical, en general, para resolver. Pero, como digo, no es muy habitual.

Como se puede apreciar, por tanto, en lo implantado se aprecian procedimientos muy diversos en cuanto a ámbito objetivo de aplicación, legitimación, competencia para resolver, órgano instructor, duración, sanción y presencia de la representación sindical. Aún así, y no obstante todas las críticas que se le pueden hacer a ciertos aspectos puntuales de la regulación, en general, me parecen unos protocolos bien hechos y consecuentes con el fin que les debe ser propio: garantizar en la empresa un instrumento de tutela frente al acoso. Resultaría altamente positivo que el resto de empresas tomaran ejemplo e implantasen protocolos similares y, en mi opinión, mejor además si resultasen aplicables a todos los supuestos de acoso, como ya se hace en algunas ocasiones.

Con ello no solo el empresariado cumpliría con cuanto le exige la LOI y la LPRL sino que además la víctima de acoso tendría a su disposición un procedimiento ágil y seguro para hacer valer sus derechos en el ámbito interno de la propia empresa en la que se le agrede. Y de eso es al final, de lo que se trata.

Ojalá estas líneas contribuyan a hacernos un poco más conscientes de ello. 

informe

FECOHT: Protocolos firmados en FECOHT

Rosalía Pascual Moreno

LOS PROTOCOLOS sobre acoso moral, acoso sexual y por razón de sexo firmados desde la Federación Estatal de Comercio, Hostelería y Turismo (FECOHT) se pueden dividir en dos modelos. Por un lado, los que disponían con anterioridad de un *Protocolo de prevención contra el acoso moral*, y lo que hacen es añadir las definiciones de la ley de igualdad sobre acoso sexual y por razón de sexo, no cambiando apenas nada más (1). Y por otro, las empresas que, aprovechando que tienen que hacer un plan de igualdad, introducen un objetivo específico como: "Difundir el Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo", y añaden además una medida a desarrollar: "Revisar y consensuar el Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo" en un protocolo nuevo, aparte del acoso moral (2).

En cuanto a la ubicación de los protocolos dentro de los planes de igualdad también hay diferencias, aunque en la gran mayoría de ellos se encuentra en el área de salud laboral (3) –tan sólo hay uno que no está en el apartado de salud laboral y sí en el área de violencia de género (4) y en otros casos el protocolo está ubicado en un área aparte exclusivo del acoso (5)–.

También hay diferencias en cuanto a la comisión instructora. Por un lado en quién investiga los casos de acoso sexual y por razón de sexo, en donde hay a su vez dos situaciones,

Rosalía Pascual (rpascual@ccoo.es) es secretaria de la Mujer de la Federación Estatal de Comercio, Hostelería y Turismo (FECOHT).

los que sólo investiga la empresa en exclusividad (6) y en donde sí que existe intervención por medio de la Representación Legal de los Trabajadores (RLT) y/o asesorías sindicales con conocimientos en igualdad (7). En cuanto al número de personas integrantes en la comisión también varía pues –salvo en el caso de que si es paritaria entre empresa y parte social (8)–, en la mayoría de los casos, la empresa o tiene toda la representación o la RLT es una sola persona que cuenta con la posibilidad de llevar algún asesoramiento externo (9).

En todos los protocolos firmados, hasta el momento, los gastos ocasionados por la RLT en la comisión instructora y las horas sindicales son por cuenta de la empresa.

La negociación de los protocolos es una parte muy importante de los planes de igualdad y la coparticipación junto con la empresa –en la investigación de la existencia de acoso sexual y por razón de sexo– sería una buena forma de eliminar este tipo de conductas, haciendo una buena intervención para resolver los casos con rapidez y contundencia. 



CHARLIZE THERON PROTAGONIZÓ EN 2005 LA PELÍCULA EN TIERRA DE HOMBRES, DIRIGIDA POR NIKI CARO Y CUENTA LAS DIFICULTADES DE LA PROTAGONISTA CUANDO DECIDE EMPLEARSE EN LAS MINAS DE HIERRO DE MINESOTA, UN LUGAR COPADO HASTA LA FECHA EXCLUSIVAMENTE POR HOMBRES.



- (1) Son los casos de: El Corte Inglés, NH hoteles, Global Hoteles, Hoteles Internacionales.
- (2) Son los casos de: Grupo Zena, Zena Pizza, Ikea, KFC, Hijos de Luis Rodríguez, VIPs, Rodilla, Sodexo, Newrest, Eurest.
- (3) Ikea, KFC, Hijos de Luis Rodríguez, VIPs, Rodilla, Sodexo, Newrest, Eurest, Global hoteles, Hoteles Internacionales, Marionnaud.
- (4) Froiz distribución S. A.
- (5) Grupo Zena, Zena Pizza, Hoteles Internacionales, Grupo Champion.
- (6) NH hoteles, El Corte Inglés, Mercadona.
- (7) Rodilla, Sodexo, Newrest, Eurest, Froiz distribución S. A.
- (8) Rodilla, Sodexo, Newrest, Eurest, Froiz distribución S. A.
- (9) Grupo Zena, Zena Pizza, Grupo Champion.

Centro "8 de Marzo"

Teodora Castro Hernández

El Centro de Estudios, Investigación e Historia de las Mujeres "8 de Marzo" es un buen lugar en la red para -entre otras cosas- documentarse, estudiar, analizar la realidad, hacerse preguntas e incluso responderse las.

permiten tener un amplia visión de lo que acontece en los ámbitos autonómico, estatal e internacional con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos la ámbitos de la vida y, con mayor énfasis, en el laboral.

Tampoco hay que perder de vista las aportaciones del Centro "8 de Marzo" al Anuario de la Fundación 1º de Mayo. Su participación en las dos últimas ediciones, 2010 y 2011, son una ventana abierta al análisis y la reflexión de la realidad social, cultura y económica de las mujeres, haciendo especial hincapié en la crisis y sus perversos efectos sobre los derechos.

En 2011, en torno al Día Internacional de la Mujer, el Centro "8 de Marzo" crea el Premio a los Valores de Igualdad, otorgándolo en la primera edición a la periodista Carmen Sarmiento y a la abogada y política Cristina Almeida por promocionar la igualdad de género desde sus ámbitos. El pasado 7 de marzo de 2012, se entregaba en Madrid el II Premio que recayó, por unanimidad del jurado, en María Emilia Casas (1).

El espacio *web* contiene, además, una exposición virtual de carteles editados con motivo del 8 de Marzo, Día Internacional de la Mujer, por las distintas organizaciones federales y territoriales de Comisiones Obreras, una visión gráfica de las reivindicaciones de las mujeres de importante valor histórico.

Bajo la dirección de Laura Arroyo -socióloga, máster en Género y Políticas de Igualdad y vocal de la Comisión Ejecutiva Confederal de CCOO- el Centro "8 de Marzo" analiza, visualiza, investiga, explora y documenta el trabajo, la aportación y el protagonismo de las trabajadoras que han contribuido al objetivo de la igualdad real, tanto en la sociedad como en el sindicalismo.

Una dirección que -en la idea de hacer del Centro "8 de Marzo" un espacio abierto a la participación, el debate y las propuestas- constituyó un amplio Consejo Asesor formado por 32 mujeres expertas en género e igualdad, provenientes de diferentes ámbitos, instituciones y organismos, distintos al sindical, y con una amplia experiencia en estudios de género, feminismo e igualdad.

Entre los objetivos del Centro "8 de Marzo" están: promover y desarrollar estudios e investigaciones sobre las trabajadoras en España; desarrollar y consolidar el Observatorio para la Igualdad de Género "Mujer, Trabajo y Sociedad"; consolidar una Archivo Histórico dedicado a las especificidades e historia de trabajadoras y sindicalistas; crear un centro de documentación propio; organizar seminarios, encuentros y demás actividades de investigación, debatir y formar sobre la situación de las trabajadoras en España.

(1) Informamos sobre ello en la sección *Por Aquí*, de este mismo número de la revista *Trabajadora*.



HAN PASADO POCO MÁS de dos años desde que Comisiones Obreras presentara públicamente en Madrid el Centro de Estudios, Investigación e Historia de las Mujeres "8 de Marzo", a iniciativa de la Secretaría Confederal de la Mujer y la Fundación 1º de Mayo.

Su actividad podemos encontrarla en la red, en una página bajo el paraguas de la Fundación 1º de Mayo (<http://www.1mayo.ccoo.es>), una *web* de referencia para las personas interesadas en el desarrollo de las políticas de igualdad. Así, un repaso a las secciones donde se recogen los trabajos del Observatorio Mujer, Trabajo y Sociedad, los informes de la Fundación o los informes y coyuntura 8 de Marzo,

"Contiene una exposición virtual de carteles del 8 de Marzo, que ofrece una visión gráfica de las reivindicaciones de las mujeres de importante valor histórico".

Teodora Castro (tcastro@extremadura.ccoo.es) es secretaria de la Mujer de Comisiones Obreras de Extremadura.



Búscanos en Facebook RevTrabajadora Comisiones Obreras
síguenos en Twitter RevTrabajadora
y en Youtube Revista Trabajadora

Campaña 12 para 12

Raquel Gómez Merayo



EN TODO EL MUNDO, más de 100 millones de personas trabajan en los hogares de otras. El trabajo doméstico -en muchas ocasiones infravalorado, invisible, mal pagado...- es desempeñado en el 90% de los casos por mujeres (y en algunos países, en ocasiones, son menores de edad). En muchos países carecen aún de una legislación que les proteja, lo que ha dado lugar a abusos laborales de todo tipo, incluidos malos tratos que han quedado impunes. Tras largos debates, en la 100 conferencia de la OIT celebrada en junio de 2011, se aprueba el *Convenio 189* y la *Recomendación 201 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos*. El convenio entrará en vigor una vez que haya sido ratificado por al menos 2 países, pero alcanzar un número mayor de ratificaciones contribuiría a un mayor impacto a escala mundial.

En diciembre de 2011, la Confederación Sindical Internacional (CSI) pone en mar-

Dominicana, Paraguay, Sudáfrica, Senegal, Kenia, Filipinas, Indonesia, India y Arabia Saudita.

Aún es pronto para avanzar en los resultados obtenidos con la campaña; no obstante, Italia ha confirmado que ratificará el convenio antes de finalizar el año; Noruega y Dinamarca están analizando en sus parlamentos; por su parte, el ministro de Trabajo de Zimbabwe se comprometió, el 8 de marzo, a ratificarlo; mientras que en Perú el secretario de la Comisión de Trabajo del Parlamento ha anunciado que la ratificación del convenio se realizará a lo largo de la presente legislatura. Se espera que Filipinas lo

“La CSI pone en marcha la Campaña 12 para 12 con la que pretende conseguir que 12 países ratifiquen el Convenio 189 de la OIT sobre el trabajo doméstico”.

regular la jornada.

Se estudia una propuesta para declarar el 16 de junio (fecha en que se aprobó el *Convenio 189*) como Día Internacional de las Trabajadoras del Hogar.

Reino Unido fue uno de los pocos Estados miembros que se abstuvo de apoyar el *Convenio 189*, alegando que en su marco interno tenía un buen sistema protector. Ahora ha modificado las reglas de visado para trabajadoras y trabajadores domésticos extranjeros, lo que les supone, en la práctica, la supresión del derecho a cambiar de empleador. Por último, en el mes de marzo, la trabajadora libanesa Alem Dechasa-Desisa se suicida en un hospital psiquiátrico; y la CSI -en unión con otras organizaciones- está planeando una acción dirigida al Gobierno libanés para que adopte una legislación que proteja a estas trabajadoras. 



Apoyo del Comité de Mujeres de la Confederación Europea de Sindicatos (CES) a la Campaña 12 para 12.

cha la Campaña 12 para 12 con la que pretende conseguir que 12 países ratifiquen este convenio a lo largo de 2012 (1), a raíz de poner en marcha iniciativas regionales y nacionales. Otras organizaciones a escala mundial ya se han adherido, más de 73, incluyendo la Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA), la Red Internacional de Trabajadoras del Hogar, la Confederación Europea de Sindicatos (CES) y otras organizaciones de derechos humanos, de mujeres y de migrantes. Sin embargo, se centrará particularmente en la Unión Europea y en los siguientes países: Brasil, Perú, República

ratifique antes del 16 de junio, como medida de protección hacia su propia población, que trabaja de forma masiva en este sector, dentro y fuera del país. El Ministerio de Trabajo boliviano también ha afirmado que procederá a la ratificación del convenio. Singapur ha aprobado una ley que concede a los trabajadores del hogar un día de descanso. En Paraguay, el Ministerio de Justicia y Trabajo ha presentado una proposición de ley que incluye el control del cumplimiento de las leyes laborales en el sector doméstico, el seguro de salud, la jubilación, el día de descanso y un aumento de la base del salario hasta el 60% de la remuneración mínima efectiva. En Chile, el Gobierno ha firmado un acuerdo para

(1) Para seguir esta campaña se han articulado varias vías, a través de la página web: <http://www.ituc-csi.org/travailleurs-euses-domestiques/513.html>. Antes del cierre definitivo de la edición de este número de Trabajadora, concretamente, el día 25 de abril, Uruguay ratifica el *Convenio 189*, convirtiéndose en el primer país del mundo en hacerlo.

Raquel Gómez (raquelgomez@cco.es) es socióloga y forma parte del equipo de trabajo de la Secretaría Confederal de la Mujer de Comisiones Obreras.

globalizado

Comité Mundial de Mujeres de la UNI

Ana Sánchez Navarro



Un momento de la reunión del Comité Mundial de Mujeres, en Melbourne, en marzo, fotografía de Ana Sánchez.

UNI GLOBAL UNION (1) representa a 20 de millones de trabajadores y trabajadoras de sus 900 sindicatos afiliados en 150 países del mundo, de sectores como el comercio, medios de comunicación, gráficas o correos, entre otros. Su actividad se centra en la acción política y la negociación de acuerdos globales (43 desde su creación) con multinacionales en los 5 continentes que mejoran las condiciones laborales de las personas a quienes afecta.

En el área de políticas de igualdad de oportunidades de UNI se integran los comités regionales de mujeres (África, Américas, Asia pacífico y Europa) y el Comité Mundial que se ocupan de informar, desplegar acciones y dotar de las herramientas necesarias para desarrollar políticas tendentes a eliminar cualquier tipo de desigualdad.

En el último Congreso de UNI, celebrado en Nagasaki (Japón) en 2010, se aprobó el documento *Rompiendo barreras* que recoge, entre otras, las resoluciones que afectan a: *Prioridades estratégicas del Grupo Interprofesional UNI Igualdad de Oportunidades*, *Impacto de la crisis financiera mundial en las mujeres*, *El uso de la mujer como arma de guerra* y *la Migración y tráfico de mujeres*, que los comités regionales y mundial tienen que desarrollar hasta el próximo congreso en Ciudad del Cabo (Sudáfrica) en 2014.

La reunión del Comité Mundial se celebró en Melbourne (Australia) los días 29 y 30 de abril, y de entre los puntos del orden del día destacaría dos. En primer lugar, la situación actual después de la Conferencia Mundial de Mujeres (Nagasaki 2010), donde se analizó la situación actual de la *Campaña 40 x 40*. El objetivo de dicha campaña era conseguir la firma de apoyo de 40 líderes sindicales para asegurar la representación de al menos un 40% de uno u otro género en todas las estructuras, reuniones, negociaciones y demás instancias institucionales de UNI y que en este momento ya cuenta con 189 firmas de 136 organizaciones sindicales; el nuevo objetivo marcado es alcanzar las 400 firmas de apoyo. Los

sindicatos españoles afiliados han suscrito la campaña con la firma de apoyo de los responsables de las federaciones correspondientes y la del secretario general de CCOO y presidente de la CES, Ignacio Fernández Toxo.

Se abordó también: el trabajo que están realizando las compañeras de Asia Pací-

“El área de políticas de igualdad de oportunidades de UNI se ocupa de informar, desplegar acciones y dotar de las herramientas necesarias para desarrollar políticas tendentes a eliminar cualquier tipo de desigualdad”

fico para regular las agencias de colocación de trabajadores y trabajadoras migrantes centralizada en Malasia; la crisis financiera y la situación de las japonesas y el destino que se le está dando a toda la ayuda económica recibida después del terremoto; las campañas contra la violencia hacia la mujer en Brasil por el altísimo índice de violaciones y asesinatos que se producen a diario; y, las compañeras de África y Europa explicaron el trabajo que están realizando en Túnez en relación a la creación de redes de mujeres y el apoyo a la Primavera Árabe.

En segundo lugar, y sobre las prioridades estratégicas del Departamento de Igualdad de Oportunidades, se aprobó una cláusula de igualdad y un protocolo de acoso sexual y por razón de sexo para incluir en todos los acuerdos globales que suscriba UNI con las multinacionales y se realizó un taller sobre afiliación con la

finalidad de recoger ideas para elaborar una guía para fomentar la afiliación femenina.

Es un orgullo pertenecer a estos comités (europeo y mundial) y darse cuenta de que las mujeres, sea cual sea su nacionalidad, color o religión e independientemente de que cual sea su sector...tienen casi los mismos problemas y les mueven las mismas inquietudes: luchar por los derechos y conseguir un mundo mejor para todas y todos. 

(1) Fue creada el 1 de enero de 2000 por la FIET (el sindicato global del sector de empleados y empleadas privados y de servicios, la Internacional de Comunicaciones, la Federación Gráfica Internacional y la Internacional de los Medios de Comunicación y del Espectáculo).

Ana Sánchez (ana.sanchez@fsc.ccoo.es) es secretaria de la Mujer de la Federación Estatal de Servicios a la Ciudadanía (FSC) de Comisiones Obreras.

investigación

¿Cuál es el grado de perspectiva de género que recogen las propuestas y actuaciones que se llevan a cabo desde Comisiones Obreras de Cataluña?, ésta es la pregunta responsable de que finalmente exista esta investigación y algunas respuestas.

El género en el trabajo sociopolítico de CCOO

M. Carme Catalán Piñol

DENTRO DE LOS OBJETIVOS generales de Comisiones Obreras está la mejora de las condiciones de trabajo y vida de las mujeres, por eso pareció de interés, desde la Secretaría de la Dona de Comisiones Obreras de Cataluña (y con la colaboración de Daniel Garrell, del Centre d'Estudis i Recerca Sindicals, CERES) iniciar una línea de trabajo con el objetivo específico de conocer el grado de perspectiva de género que recogen las propuestas y actuaciones que se llevan a cabo desde este sindicato sociopolítico. Las propuestas y actuaciones suelen ser nacionales y se llevan adelante, posteriormente, desde de los diferentes territorios.

El objetivo inmediato de esta investigación era realizar un diagnóstico sobre la situación, en dos partes, por un lado, se analizó la situación de las secretarías de Comisiones Obreras de Cataluña (finalizado en octubre de 2010) y, por otro, la situación de los territorios (finalizado en diciembre de 2010). Esta primera fase se completó con un grupo de discusión final.

ENTREVISTAS, CUESTIONARIOS Y GRUPO DE DISCUSIÓN

La metodología utilizada ha sido cualitativa, a partir de 49 entrevistas a personas con responsabilidad sindical (25 varones y 23 mujeres) y semiestructuradas con un cuestionario. Se realizaron, asimismo, 13 entrevistas individuales (6 mujeres y 7 varones) a responsables de secretarías de la Mujer, Sociopolíticas, Políticas Sociales, Integración Social y de Desarrollo Territorial) respectivamente. A pesar de la paridad, existe segregación de sexos según secretarías.

En las entrevistas a los 11 territorios (36 entrevistas a 33 personas), había 3 tipos de cuestionarios, uno dirigido a secretarías Generales (11 hombres), otro a secretarías de la Mujer (10 mujeres) y un último dirigido a diferentes responsabilidades (Política Socioeconómica, 9 y Política Social, 6; divididos en 8 hombres y 7 mujeres, teniendo en cuenta que algunas personas compartían responsabilidades).



UNA DE LAS CAMPAÑAS PUESTA EN MARCHA POR LA SECRETARIA DE LA DONA DE CCOO DE CATALUÑA.

Hay tres aspectos fundamentales a valorar: objetivos de trabajo (que deberían concretar los congresuales); medios que se tienen a disposición; y grado de consecución de estos objetivos.

Se quería conocer y hacer propuestas sobre la intervención en el modelo social que oprime y discrimina a las mujeres, más allá del marco de la empresa, introduciendo la perspectiva de género en las actuaciones sociopolíticas del sindicato. Además, mejorar los recursos (teóricos y materiales) de las secretarías de la Mujer de Comisiones Obreras de Cataluña tanto de la estructura central como de los territorios. Los indicadores que se buscaban estaban relacionados con la introducción de medidas específicas hacia las mujeres en: políticas sociales (salud, educación e integración social), políticas socioeconómicas (empleo, inserción, ocupaciones y formación ocupacional) y políticas territoriales (movilidad, cohesión social, vivienda y seguridad).

Una vez terminada la primera fase se puso en marcha, en junio de 2011, el grupo de discusión, en el que participaron 6 sindicalistas. Tras un consenso sobre cómo trabajar, se dio prioridad a las propuestas de acción (asunto que sería motivo de otro artículo).

ALGUNAS PROPUESTAS DE INTERÉS

Los resultados -en torno a los objetivos operativos- han sido sobre diversos temas: actuaciones generales en políticas sociales (considerando la situación específica de mujeres y hombres); consideración específica de las mujeres (en actuaciones hacia el mercado de trabajo); modelo de desarrollo territorial (teniendo en cuenta la situación específica según el género); conocimiento de sí en los planes generales o específicos en materia de urbanismo, transporte, ocupación etc, se incorpora la perspectiva de género; oportunidades y dificultades de las secretarías de la Mujer para participar como agentes activos en la elaboración de estas políticas (valorando recursos, marco de intervención y capacidad de incidencia en otras secretarías); visibilización de las políticas sindicales que se realizan hacia las mujeres (esta hipótesis es difícil de valorar con la información recogida); y, finalmente, comprensión de la diversidad de las mujeres tanto en el mundo del trabajo como en el marco territorial y en la sociedad en general.

Una necesidad previa al resto de conclusiones fue la de aumentar el conocimiento de la situación de mujeres y hombres en todos los campos (datos desagregados). Tras analizar los resultados de las diversas entrevistas por ámbitos territoriales y secretarías y/o responsabilidades, y después de hacer un diagnóstico sobre los temas indicados, se realizaron propuestas de acción para introducir o mejorar la perspectiva de género en las actuaciones sindicales.

Las propuestas de acción son de tipo interno y de tipo externo. En cuanto a las propuestas internas, en primer lugar, se trataría de mejorar el conocimiento y la información de los actores: formación, en cursos y seminarios -dirigida a secretarías y responsables de Comisiones Obreras de Cataluña- sobre la integración de la perspectiva de género y la mejora de la situación de las mujeres; así como mejorar el conocimiento de la realidad para poder influir mejor sobre ella.

En segundo lugar, en relación a la sensibilización y difusión internas, se apunta: mejorar la visualización del trabajo que se realiza

hacia las mujeres, a través de mejorar la difusión de las acciones que se realizan desde los territorios; y debatir internamente para concretar estrategias y buscar elementos claves para incidir desde las diferentes secretarías. Las diferencias de género y la mejora de la situación de las mujeres han de ser un elemento central tanto para las diferentes secretarías como para los territorios.

En tercer lugar, en relación a la coordinación interna: aumentar la colaboración entre los diferentes territorios; mejorar el trabajo transversal; aumentar la circulación de información sobre experiencias positivas en la integración de políticas de género; y, buscar alternativas a experiencias negativas, como aquellas que estigmatizan a grupos de mujeres y terminan agravando los problemas.

En cuanto a las propuestas externas, por un lado, hacer un seguimiento del cumplimiento en el territorio de las diferentes leyes dictadas para mejorar la situación de las mujeres: ley de violencia, salud, ley de igualdad, ley salud sexual y reproductiva, coeducación, etc.

Y, por otro, realizar propuestas hacia las políticas de servicios para integrar las necesidades específicas y mejorar la atención, pero considerando la diversidad y las desigualdades de género en las políticas sociales y socioeconómicas:

- políticas de formación y cualificación, actuaciones para la igualdad de oportunidades, en temas como el acceso a la Formación Profesional y en las cualificaciones (que en las definiciones de las cualificaciones se consideren las correcciones de discriminaciones y las competencias ocultas);
- servicios sociales y exclusión social, corrección discriminación de mujeres con discapacidad y cumplimiento de la Ley 13/1982 de siete de abril, de la Integración Social del Minusválido (LISMI) respecto a las mujeres;
- políticas de empleo, acción positiva de género en pactos territoriales y políticas nacionales, formación de personas dedicadas a la inserción laboral en información no sexista;
- control y seguimiento de la ley de dependencia, vigilando, fundamentalmente, el desarrollo de servicio de atención como fuente de empleo y como mejora de la situación de quienes cuidan, casi siempre mujeres;
- pedir el cumplimiento de la ley de igualdad en cuanto a fuentes de información desagregadas por sexos, tanto registros desagregados por sexo como tratamiento de los datos desagregado por sexos;
- mejorar la renta de las personas que no tienen o tienen muy poca, mejorar la renta de inserción (la mayoría son perceptoras, en femenino);
- establecer acuerdos con el tejido social de los diferentes territorios (asociaciones de mujeres, ciudadanas, etc.) para mejorar la situación de las mujeres y establecer sinergias frente a la necesaria reivindicación de cambio;
- y, por último, pedir más presencia de mujeres en las instituciones y los consejos de participación, cumpliendo así la ley de igualdad. 

M. Carme Catalán Piñol (ccatalan@ccoo.cat) es licenciada en Ciencias Sociales y Políticas y trabaja en la Secretaría de la Dona de Comisiones Obreras de Cataluña.

sociedad

EN MARZO, el académico de la Real Academia Española de la Lengua (RAE), Ignacio Bosque, da a conocer el informe *Sexismo lingüístico y visibilidad de la mujer* (1), que aborda la cuestión del sexismo en el lenguaje, pero en lo que resulta más contundente es, curiosamente, en juzgar negativamente el papel de las guías con recomendaciones para un uso no sexista del lenguaje.

La crítica a estas guías es recurrente; hasta ahora los medios de comunicación habían dado voz solamente a las posiciones contrarias, a veces sin más argumentos que la reducción al absurdo, buscando la jocosidad a partir de hipotéticos ejemplos, cuando no insultando y descalificando a quienes las promueven. Pero en esta ocasión se han alzado más voces a favor y desde algunos medios se ha propiciado un debate equitativo. La polémica continúa. Porque es un tema que importa, CCOO añade algunas consideraciones.

UN INFORME QUE DIO QUE HABLAR

Hay que valorar positivamente que el informe admita algunos aspectos, que denomina "premisas verdaderas"; ¡por fin la RAE reconoce que hay sexismo en la sociedad, incluso que hay sexismo lingüístico! Pero, una vez asumidas tales premisas, produce cierta extrañeza la desconexión con unas conclusiones reduccionistas, desproporcionadas y que fácilmente pueden desmentirse.

Por ejemplo, aunque constata la abundancia de guías con recomendaciones para un uso no sexista del lenguaje y se cita alguna normativa al respecto, únicamente se queda en la crítica a lo que considera "intrusismo" (¿el lenguaje pertenece a la RAE o a la comunidad?), sin preguntarse qué puede aportar para frenar los usos sexistas del lenguaje. Si su "jurisdicción" fuera el lenguaje, ¿no tiene nada que decir ni nada que hacer?

Que de la constatación del sexismo en la sociedad y en el lenguaje pasen a formular como principal conclusión una demolidora crítica al papel de las guías es bastante ilógico, cuanto menos. Pero da pistas de las resistencias de algunas instituciones en unirse al objetivo común de impulsar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Desde luego, la RAE es reacia a ello. Pese a los numerosos estudios que especialistas y profesoras universitarias han elevado a la institución durante los últimos años, todavía permanecen manifestaciones de sexismo y androcentrismo en acepciones y ejemplos contenidos en muchas de las entradas del Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua. Compárense los pares *sargento/sargenta*, *gobernante/gobernanta*, o el androcentrismo implícito en *huérfano*, o la asimetría en las definiciones de *médico/médica*, *maestro/maestra*, o *varonil/femenil*, por entresacar sólo algunos ejemplos. ¿Es fruto del déficit en mujeres académicas, muy por debajo de constituir una "masa crítica", porcentaje necesario para que un grupo en minoría se enfrente a los valores del grupo dominante? ¿O es un efecto más de la reacción, la regresión en derechos y oportunidades para las mujeres y en políticas de igualdad, que se quiere imponer?

El informe afirma que si se cumpliesen las propuestas de las guías las personas no podrían comunicarse. Es una conclusión irreal, desproporcionada y fácilmente refutable desde la práctica: porque reduce todas las alternativas propuestas al uso de las dobles formas en el sujeto (el desdoblamiento) y porque adjudica recomendaciones que no se hacen (desdoblamiento del sujeto no consiste en duplicar todos los componentes de la frase), porque la propia RAE reconoce en unos supuestos lo que censura a las guías (2).



Ilustraciones de Maravillas Delgado.

Ante el lenguaje ¿acción o reacción?

Eva Antón Fernández

“Recomendaciones que buscan propiciar un uso reflexivo y consciente del lenguaje que motive a preferir formas de expresión incluyentes, que visibilicen por igual a mujeres y hombres, en contraposición a aquellos hábitos lingüísticos excluyentes”.

¿EL LENGUAJE ES UN ASUNTO MENOR?

Pero, ¿el lenguaje es un asunto menor? El lenguaje es relación, socialización, comunicación, cultura, normativa, política, arte... Es conocimiento y reconocimiento. Nuestros días transcurren en una socioesfera en la que el lenguaje es indispensable para mantener y garantizar la vida en sociedad y sus condiciones: la autonomía, los derechos, el trabajo, el empleo, el poder, la economía...

El lenguaje penetra en todos los ámbitos de la vida personal y social. El uso que se hace de él transparente, individual y colectivamente a las personas y organiza su forma

de pensar. Es pensamiento y es acción. Se habla según se piensa y se piensa como una persona se expresa. Luego no está de más que, antes de hablar o escribir, se piense si se quiere contribuir a mantener el sexismo en la sociedad o a erradicarlo, y se actúe en consecuencia. Fundamentalmente al escribir, porque se trata de un proceso que requiere de una elaboración más consciente.

A veces la gente se pregunta por qué sigue persistiendo una desigualdad tan intensa que determina las oportunidades y expectativas de vida de las mujeres, con arraigadas manifestaciones de discriminación y violencia de género, si tanto la Constitución como la legislación actual establecen la igualdad formal y la obligación de los poderes públicos de remover los obstáculos que impiden que se haga efectiva. Cómo y por qué es posible. Todo influye. Entre los factores determinantes está el lenguaje que se utiliza, que establece lo que socialmente es relevante y lo que no lo es.

e inclusivo ción?

COMBATIR EL SEXISMO

Combatir el sexismo lingüístico es combatir el sexismo social. Es muy abundante la producción de guías, elaboradas por personal cualificado tanto en lingüística como en igualdad de género, y publicadas por entidades diversas, entre ellas, la UNESCO, el Parlamento Europeo, la Comisión Europea... En España, prácticamente todas las Comunidades Autónomas, también administraciones locales (ayuntamientos, diputaciones), organismos dependientes de diversos ministerios (Policía Local, Policía Nacional, Instituto Cervantes...), Universidades, y otros organismos, como el Consejo General del Poder Judicial, así como servicios públicos y empresas públicas y privadas (bancos y cajas de ahorro, grandes superficies, empresas de transportes).

Estas guías no pretenden ser gramáticas normativas sino un conjunto de recomendaciones que buscan propiciar un uso reflexivo y consciente del lenguaje que motive a preferir formas de expresión incluyentes, que visibilicen por igual a mujeres y hombres, en contraposición a aquellos hábitos lingüísticos excluyentes que asumen la relación genérica de los hombres sobre las mujeres, fundamentalmente a partir del masculino llamado "genérico" o "no marcado". Que es el punto crucial del desencuentro.

El informe de la RAE se espanta del rechazo explicitado en las guías a usar el masculino para abarcar los dos sexos, señalando que constituye un hábito asentado. Esta afirmación es discutible. Además, invisibiliza a las mujeres, sin discusión. ¿Es un uso discriminatorio? Claramente. La definición de discriminación hacia las mujeres de la *Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer* (CEDAW) (Art. 1): "La expresión discriminación contra la mujer denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera".

Y además, está por ver que ese uso sea tan unánimemente compartido. En primer lugar, porque llama a equívoco. Cada vez que se usa hay que descifrar si incluye o no a las mujeres; cada hablante mujer debe interpretar si está incluida o excluida, con los efectos y las dudas consiguientes. Los tiempos actuales vuelven imprescindible nombrar, visibilizar, a mujeres y hombres, con licencia de la RAE o sin ella, es una tendencia que se concreta en la feminización de nuevas formas, profesiones, oficios, y en el uso de distintas alternativas que resultan verdaderamente inclusivas. El uso de nombres colectivos (vecindario, plantilla...), abstractos que aluden a la función (comité, equipo, secretaría...) u otros recursos sintácticos, como utilizar formas impersonales ("Se tendrá derecho"...), for-

mas verbales en tercera persona o en primera persona del plural sin sujeto explícito ("La comisión establece", "En la comisión se piensa"...).

Y todo ello, sin renunciar al desdoblamiento cuando sea necesario nombrar y referirse a mujeres y hombres. Las lenguas responden a las exigencias comunicativas de sus hablantes, éste es su imperativo. Las mujeres ocupan ya el lugar que les pertenece en las distintas esferas de la vida social. Y si no están aún en los porcentajes en que les corresponde, se trabaja para lograrlo. El desdoblamiento existe ya como tendencia imparabla en la sociedad, por eso se ha hecho un lugar en el lenguaje, para garantizar la transparencia comunicativa.

CCOO apuesta por un lenguaje inclusivo, libre de sexismo y exige mayoritariamente este protagonismo verbal compartido. De hecho, los documentos sindicales contienen esta demanda al autodefinirse como sindicato de hombres y mujeres, que apuesta por la transversalidad de género en la acción sindical, para lo que se requiere usar el lenguaje en sus formas y potencialidades no sexistas. Ya en el Plan de Acción del 9º Congreso Confederal quedó establecido el compromiso con una política de comunicación que utilice lenguaje, imágenes y contenidos que promuevan la igualdad de género. CCOO sabe que el falso genérico masculino no representa a las mujeres y, por ello, apuesta por un lenguaje que se adecue a las necesidades informativas y comunicativas, que reconozca derechos y oportunidades a trabajadoras y trabajadores, sin equívocos, sin eufemismos, claramente. Por ello, apuesta porque el lenguaje no sea un instrumento de exclusión ni de confusión. 

(1) Suscrito por el pleno de la RAE, en la sesión del 1 de marzo de 2012, y reproducido por diversos medios de comunicación. Entre las guías citadas en el informe está la *Guía para un uso del lenguaje no sexista en las relaciones laborales y en el ámbito sindical*, editada por la Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO (2010). Ante esta alusión, la secretaria confederal de la Mujer de CCOO, Carmen Bravo Sueskun, responde en una *Carta abierta a Ignacio Bosque y a la RAE*, instándoles a reconocer el papel impulsor de estas guías y apremiando a la RAE para que no obstaculice el cambio cultural y social a favor de la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

(2) Por ejemplo, puede decirse *ni hermanos ni hermanas* pero no *hermanos y hermanas*, o, en materia de concordancia, cuando varios sustantivos van coordinados, la *Guía para un uso del lenguaje no sexista en las relaciones laborales y en el ámbito sindical*, de Comisiones Obreras, propone no la duplicación, sino que el determinante, adjetivo o complemento concuerde en género y número con el sustantivo más cercano; la RAE valida que en esos casos haya un solo determinante o complemento concordante en género y número con el sustantivo más próximo: *nuestro empeño y dedicación... las ventanas y balcones estaban cerrados... cocer su propio pan y pizza...*

Eva Antón (eanton@ccoo.es) es filóloga y forma parte del equipo de trabajo de la Secretaría Confederal de la Mujer de Comisiones Obreras.



Portada de la *Guía para un uso del lenguaje no sexista en las relaciones laborales y en el ámbito sindical*, editada por la Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO (2010), disponible completa en: <http://www.ccoo.es/comunes/temp/recursos/1/643228.pdf>

Como todos los aspectos de la vida están atravesados de sexismo, los organismos internacionales y los grupos de especialistas han instado a utilizar una perspectiva de género para visualizar y han postulado la transversalidad de género y la acción positiva como la estrategia dual correcta. Para diagnosticar la desigualdad hay que desagregar por sexo, diferenciando los géneros, tanto cuando se abordan fuentes estadísticas como cuando se elaboran discursos. El Parlamento Europeo ya ha expresado al respecto que el uso de un lenguaje no sexista debe ser la norma, no la excepción.

Guía para no perder

Cine documental

Vidas transexuales

Vidas transexuales, de María Popova, una producción Del Grup d'Amics Gais, Lesbianes, Transsexuals i Bisexuals (GAG) de Barcelona. Duración: 63 minutos. Idioma: catalán/castellano.

María Popova

SIETE PERSONAS deciden ponerse delante de la cámara y hablar sobre la transexualidad. Son siete puntos de vista particulares y auténticos, porque hablan desde su propia experiencia. Todas estas personas coinciden en una cosa: la transexualidad no es una enfermedad mental y tampoco un motivo para discriminar. A veces sus opiniones chocan, provienen de lugares distintos, ámbitos sociales distintos y épocas distintas, pero en ese choque está la diversidad. No se pueden ofrecer verdades absolutas y formulas matemáticas sobre el género y los factores que lo componen.

Nadia, Marta, Gabriela, Tes, Zam, Pol y Dani están en un momento de transición a la hora de realizar las entrevistas, una transición personal y distinta para cada quien. Algunas han empezado su lucha hace décadas, otros están empezando a descubrirse recientemente. Sus experiencias internas, físicas y psíquicas son la base de *Vidas transexuales*, pero con el desarrollo del documental dichos acontecimientos ceden lugar a conclusiones más generales sobre la sociedad, la religión, la familia o todas las presiones externas que existen para las personas consideradas "diferentes".

Buscando la fragmentación y la claridad, el documental está dividido en tres capítulos. Son tres cuestiones esenciales que de alguna manera dividen las etapas por las que podría pasar alguien, siendo transexual. *El abismo* representa el miedo, el rechazo que puede sentir una persona hacia sí misma, pero también la necesidad del saltar, ese impulso constante, que le permite vivir, desear y soñar con poder ser quien realmente es. *La pared* es un obstáculo externo, una prueba impuesta, una necesidad de enfrentarse a los demás. Dicha prueba puede desembocar en la violencia pero también en la reafirmación. Por último, *El camino* trasciende al futuro, a las aspiraciones, donde las y los protagonistas pueden llevar su propia lucha hacia fuera, ayudar a otras personas, dedicarse al activismo, encontrar sus propios ideales, reivindicar...

Vidas transexuales no impone ninguna opinión firme sobre la transexualidad, tan sólo presenta un conjunto de vidas: reales, auténticas y sinceras, de mujeres, de hombres, de personas que hacen comprender lo perjudiciales que pueden llegar a ser los prejuicios. 🇪🇸

María Popova (mariakhanfilms@gmail.com) es directora del documental *Vidas transexuales*. Si desea conocer más sobre su trabajo puede dirigirse a: mariakhanfilms.wordpress.com.



Cine

De tu ventana a la mía

De tu ventana a la mía, guión y dirección de Paula Ortiz. Interpretada por: Maribel Verdú, Leticia Dolera, Luisa Gavasa, Roberto Álamo, Fran Perea, Pablo Rivero, Carlos Álvarez-Nóvoa, Cristina Rota, Luis Bermejo, María José Moreno y Ramón Barea. Amapola Films / Oria Films, 2012.

Rosina Lanzuela Iranzo

SEMANAS después de ver la ópera prima de la directora aragonesa Paula Ortiz, aún conservo la satisfacción de haberla disfrutado. Ese afán primario de compartir o regalar aquello que nos conmovió me lleva a escribir estas líneas. Según la pequeña sinopsis, *De tu ventana a la mía* sugiere: "Emociones, vivencias y luchas entrelazadas de mujeres de tres generaciones que pierden el amor de su vida y tienen que luchar por sus sueños en un mundo que quiere cerrarles todas las ventanas".

De tu ventana a la mía es el primer largometraje de Paula Ortiz, de tan solo 33 años, en cuyo bagaje figuran varios cortos exitosos (*El hueco de Tristán Boj*, 2008; *Fotos de familia*, 2005 y *El rostro de Ido*, 2003) y sus estudios de dirección en las universidades Autónoma de Barcelona, de Nueva York y Los Ángeles. La obra plasma tres historias de mujeres en diferentes épocas: la de Violeta (interpretada Leticia Dolera) en torno a la primavera de 1923, ubicada en Canfranc (Huesca); la de Inés (Maribel Verdú), un verano de la posguerra en las Cinco Villas (Zaragoza), sobre 1940; y la de Luisa (Luisa Gavasa) en la Zaragoza de 1975. Tres edades, tres paisajes y tres protagonistas que entrelazan en secuencias simultáneas sus pasiones, secretos y zozobras.

El film, desde su primer fotograma, muestra la voluntad de la directora por sacudir nuestros sentidos con una estética esmerada, inusual en una "novata": la obra entera tiene una factura notable tanto en la música (las canciones son de Carmen París y Pachi García Alis) como en la fotografía (de Migue Amoedo) y resalta la vistosidad de unos exteriores bien planeados, en especial los que retratan la belleza cruda del Aragón desértico. Maribel Verdú, siempre estupenda, fue nominada para el Goya como actriz secundaria. Puesta a colar mi opinión, créeme: el trabajo de Luisa Gavasa es sensacional, pero -ay- apenas se la conoce. ¡Qué descubrimiento! Una cinta muy digna y una cineasta que promete. 🇪🇸

Rosina Lanzuela (rlanzuela@aragon.ccoo.es) es secretaria de la Mujer de Comisiones Obreras de Aragón.



Un fotograma del documental.



Acción, en 2010, en las estatuas de los héroes de 1808, Daoiz y Velarde, en la Plaza del Dos de Mayo en Madrid. El lema de la pancarta: "Mejor un hombre cuidador que un hombre de cuidado", fotografía de A.P.

Ensayo

Trabajo de cuidados

El trabajo de cuidados. Historia, teoría y políticas, de Cristina Carrasco, Cristina Borderías y Teresa Torns (eds.). Madrid, 2011: Los Libros de la Catarata.

Carmen Bravo Sueskun

El trabajo de cuidados es una obra colectiva realizada por personas expertas en economía, historia y sociología con el denominador común del abordaje interdisciplinar de este debate. En ella encontramos una excepcional aportación sobre la compleja definición del trabajo de cuidados por las múltiples dimensiones que encierra y que tan singularmente enmarcan sus editoras en la introducción del libro: "Los conflictos ideológicos que lo atraviesan, las desigualdades sociales que genera y regenera y que hacen imposible una simple y única definición a riesgo de que sea una caracterización estrecha y excluyente".

Las editoras -Carrasco, Borderías y Torns- se comprometen con el avance del conocimiento sobre el trabajo de cuidados y muestran su postura ante el debate optando por el objetivo de situar este trabajo como: "Eje central de los análisis sociales y las políticas públicas si la sociedad pretende ser emancipatoria, humanista y equitativa". Además, explicitan con rigor el desenvolvimiento del desarrollo teórico y los debates en torno a la conceptualización del trabajo de cuidados en las últimas tres décadas de construcción y amenaza actual del modelo del Estado de bienestar y sus enclaves históricas, económicas y sociales.

En los doce capítulos de los que consta el libro, autores y autoras cuestionan el sentido del trabajo de cuidados (concepto, políticas, capacidades y críticas a su tratamiento) realizado mayoritariamente a escala planetaria por mujeres. También se adentran en el análisis de las políticas sociales y de los esfuerzos legislativos en la Unión Europea para compatibilizar el trabajo de cuidados -remunerado o no- y el trabajo comúnmente denominado "productivo", desde la importancia de la provisión de los servicios de cuidados por parte de los Gobiernos occidentales. Es el gran reto de los Estados del bienestar ante las desigualdades de género y su relación con el bienestar de la vejez. Este ensayo supone una gran aportación al reto de cómo abordar el trabajo de los cuidados, imprescindible para la reproducción social y el bienestar cotidiano, desde los ámbitos públicos y privados. 

Carmen Bravo Sueskun (mujeres@ccoo.es) es secretaria confederal de la Mujer de Comisiones Obreras.

Literatura

Mundos posibles, mundos reales

Los otros son más felices, de Laura Freixas. Barcelona 2011: Ediciones Destino.

Eva Antón Fernández

LA FICCIÓN NARRATIVA ofrece mundos posibles que a veces resultan muy reales, como en esta novela de Laura Freixas, de autodescubrimiento. Porque es fácil reconocer el contexto, el pasado reciente, y verse en el espejo de las experiencias, incertidumbres y dificultades de las protagonistas y en su despertar a la individualidad.

Áurea es una mujer adulta que, en conversación con Claire, con la que se reencuentra, indaga sobre un acontecer iniciático que marcó su nacimiento a la curiosidad, a la crítica, al cuestionamiento... pilares desasosegantes de mujeres que no se acomodan, que persisten en la búsqueda de la libertad personal aunque se sepan con los pies en el cepo. Sucede un verano, cuando con 14 años emprende un viaje sin retorno desde varias dimensiones. Del interior profundo a la costa, de la sobreprotección maternal a ser la extraña invitada de una familia rica, de la rudeza de un entorno socialmente desfavorecido a la sofisticación de la burguesía catalana... Allí descubre un cúmulo de intangibles que le impactan por la solidez de lo sensual y la apertura mental (el mar, los colores, el arte, la pintura...), dejando huellas en su biografía ética y emocional (las diferencias sociales, la conciencia de ser pobre, de ser mujer, la impostura...).

Relato en el que el tiempo narrado, según avanza el diálogo, voltea el tiempo vivido, mientras la voz narradora, va desvelando verdades ocultas en el devenir de los personajes, como Marina Soley, la joven catalana idealizada antaño por sus arranques transgresores, o las diferentes madres, de las que se ofrece un abanico que escapa al estereotipo, pues la relación madre-hija es explorada sin encasillamientos, desde la interacción de varios personajes. Incluso la forma de contar, apostando por una averiguación secuencial desde la propia subjetividad, a partir un diálogo del que sólo se escucha a una de las voces, enmarca una urdimbre de cotidianidades que sólo suelen mostrarse desde las miradas de las mujeres.

Laura Freixas abre a más mujeres el olimpo de los mundos posibles. Sus complejas protagonistas, insertas en contextos sociohistóricos específicos, expresan sin mediaciones sus deseos, vínculos y necesidades, creando fisuras en un canon secularmente androcéntrico, construyendo el paisaje de la igualdad también en el gran escenario del mundo literario. 

Eva Antón (eanton@ccoo.es) es filóloga y forma parte del equipo de trabajo de la Secretaría Confederal de la Mujer de Comisiones Obreras.



A Dark Pool, de la británica Laura Knight (1877-1970).

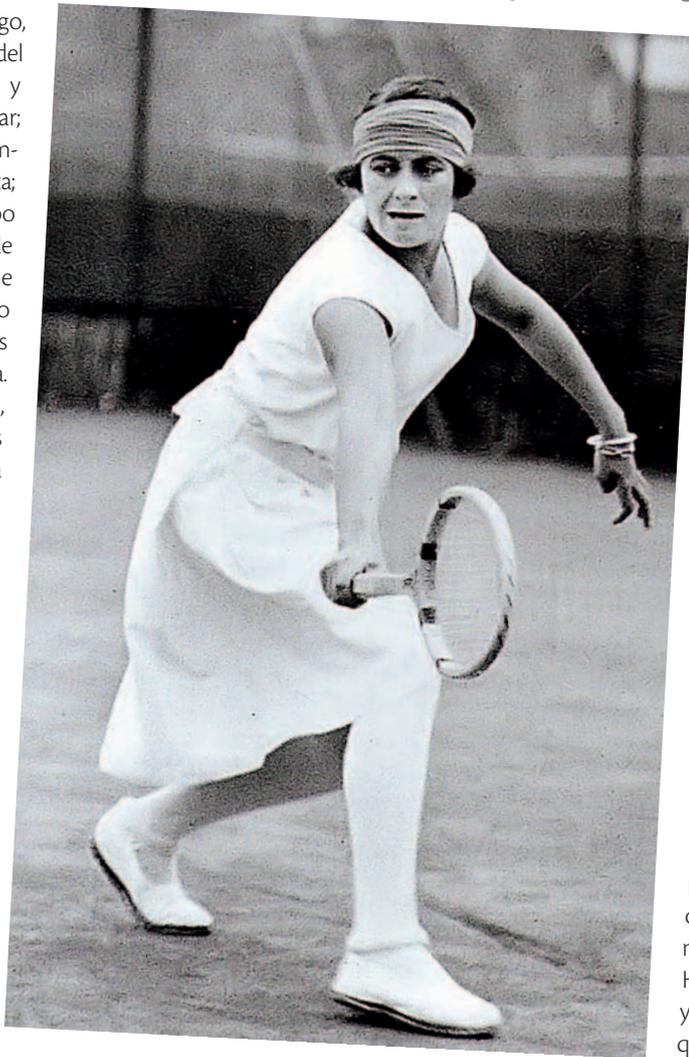
Salud

Disfrutando del deporte

LAIA SANZ, Mireia Belmonte, Edurne Pasabán, Ros Casares... son nombres que para la mayoría de la sociedad pasan desapercibidos. Sin embargo, Laia Sanz es 11 veces campeona del mundo y 10 de Europa de trial y 2 veces vencedora del Rally Dakar; Mireia Belmonte es cuádruple campeona de Europa en piscina corta; Ciudad Ros Casares es el equipo femenino de Valencia, campeonas de la Euroliga de baloncesto y Edurne Pasabán, la única mujer en el mundo que ha coronado las 14 montañas de más de 8.000 metros del planeta. Más allá de los logros que consiguen, lo más significativo que tienen estas deportistas en común es que para los medios de comunicación son prácticamente invisibles. Aunque consiguen éxitos indiscutibles, no adquieren la relevancia social que merecen, y esta falta de referentes femeninos está haciendo que muchas niñas y mujeres piensen que el deporte no va con ellas.

Un grupo de deportistas aficionadas, convencidas de que había que cambiar esta situación, creamos Nosotras Deportistas, un proyecto para la visibilización y el fomento del deporte femenino, que persigue romper los estereotipos de género y conseguir una verdadera igualdad de oportunidades a través del deporte.

La experiencia, en algo más de un año de funcionamiento, es gratificante y maravillosa, con resultados mucho más importantes que los que se puedan cuantificar numéricamente. En la página web (1) se han publicado entrevistas a grandes deportistas, dándoles a conocer e informando de



Lili Álvarez, primera española que participó en unos Juegos Olímpicos. Alcanzó la final de Wimbledon en tres ocasiones y la semifinal en dos. Además fue esquiadora, patinadora, piloto de coches, periodista y escritora. En la imagen, en Wimbledon en 1926.

pletado su primer triatlón y están compitiendo regularmente en carreras populares. Algunas tienen familia o puestos de alta responsabilidad en sus trabajos, o ambas cosas a la vez, y hacer deporte les supone reservar un tiempo para sí mismas, para cuidarse, relacionarse, hacer ejercicio, llevar una vida más saludable y, en definitiva, sentirse mejor. Además se establecen relaciones personales muy sanas de compañerismo y colaboración en un ambiente distendido y de ocio, en el que es fácil progresar y mejorar el rendimiento.

Empezamos en Valencia, pero nuestra intención es tener grupos de entrenamiento y equipos en otras ciudades de España y ampliar las actividades a más deportes. Es tremendamente importante hacer deporte, ya que es una potente herramienta de aprendizaje de habilidades y de crecimiento personal, que sirve para descubrir las propias capacidades, ponerlas en práctica y mejorarlas gracias al esfuerzo. Hay que animarse a practicarlo y, de paso, construir un mundo que se parezca cada día más al que queremos: libre de estereotipos sociales, donde las mujeres vayan más allá de los roles femeninos tradicionales y pongan en juego todo su talento y sus capacidades. La feminización del deporte puede ser uno de los motores de este cambio hacia un mundo más feliz, habitado por mujeres felices. ¡Os esperamos en Nosotras Deportistas! 🇪🇸

“El deporte es una potente herramienta de aprendizaje de habilidades y de crecimiento personal, que sirve para descubrir las propias capacidades, ponerlas en práctica y mejorarlas gracias al esfuerzo”.

sus logros; además, hemos asistido a algunos de sus éxitos. Y a través de las redes sociales (2) el proyecto también va creciendo y está llegando cada vez a más mujeres y deportistas, para darle al deporte femenino la importancia que merece.

Además existen grupos, dirigidos por entrenadoras, para salir semanalmente a correr, ir en bici y nadar y esto está atrayendo cada vez a más mujeres, alrededor de 100. De ellas, unas 30 han com-



(1) Nosotras Deportistas: <http://www.nosotrasdeportistas.com>.
(2) En Facebook: www.facebook.com/nosotrasdeportistas.es.

Maravillas Aparicio (contacto@nosotrasdeportistas.com) es la fundadora de Nosotras Deportistas.

Un sindicato de hombres y mujeres

CADA DÍA DESPIERTA con una nueva. La última –en el desayuno de hoy– es que el ministro de Justicia, Gallardón, propone la “guinda” a la reforma laboral; pretende que trabajadores y trabajadoras paguen para poder recurrir las sentencias, sea del ámbito que sea (a excepción del ámbito penal). La interpretación no tiene doble sentido (que no vengan contando milongas sobre necesidades presupuestarias) es malévolamente de principio a fin.

Análisis rápido de esta medida: teniendo en cuenta que el coste de cada recurso puede llegar a unos 2.000 euros, con la que está cayendo, ¿cómo va a plantearse cualquier persona recurrir una sentencia? ¿Qué organización sindical, con la cantidad de demandas que se están procesando, puede hacerse cargo de semejante gasto? Esto solo se entiende como una pieza más en su afán de acoso y derribo al mundo sindical.

Barbaridad tras barbaridad –amparándose en la excusa de que recogieron un país que estaba muy mal– están campando a sus anchas, venden sus realidades a medias tintas porque sí, es verdad

que el país estaba mal, pero aunque la sociedad en general tienda a tener poca memoria histórica, no se debe olvidar que todo comenzó cuando un señor de apellido Aznar gobernaba en España y el boom inmobiliario así como el enriquecimiento de los bancos aumentó día a día hasta que reventó.

Y todos estos cambios también deben ser analizados desde la perspectiva de género. Ahondan, sin duda alguna, en la imposibilidad de lograr la igualdad porque, no vale engañarse, la igualdad entre hombres y mujeres es inexistente. Ya está bien de ser políticamente correctas e intentar desdibujar la realidad, máxime ahora que lo poco o mucho que se había logrado avanzar se esta yendo al garete. Si no se ve, si no se defiende, flaco favor estaremos haciendo a nuestra propia vida, a esta sociedad.

Fue un Gobierno, como el de ahora, el que, tras una clara amenaza de sanción por parte de la Unión Europea, aprobó la Ley 39/1999 para salir del paso. Esta ley –mal llamada de conciliación familiar– tal y como fue creada, sirvió para cargar más si cabe de dobles y triples jornadas a las mujeres

Ahora, quieren volver a repetir el modelo, pero a lo grande. Todas las medidas que están aprobando tienen una repercusión enormemente negativa entre la juventud y las mujeres y es terrible su impacto entre las jóvenes. Todo lo que se había logrado avanzar está teniendo una regresión impresionante.

CCOO siempre ha destacado por su valentía y coherencia a la hora de defender los derechos de trabajadores y trabajadoras así como, por su innegable lucha por el logro de la igualdad. Ahora no se puede dudar ni un momento. O el sindicato se convierte en la herramienta que necesita la sociedad para obtener mejoras laborales y sociales y la propia sociedad se da cuenta; o tal y como lo están pintando, lograrán la individualización laboral y social, con todo lo que eso conlleva: trabajar a destajo por miedo a perder el puesto de trabajo, aceptación de salarios personalizados que pueden rondar la miseria, enfrentamiento entre la propia plantilla por diferencias salariales escandalosas gracias a la negociación individualizada, mayor desigualdad entre hombres y mujeres, aumento de la brecha salarial, vuelta de la mujer al hogar como algo normalizado frente a la escasez de empleo...

La lista puede resultar demasiado larga y no se vislumbra solución a corto plazo. En estos momentos las organizaciones sindicales son más imprescindibles que nunca para lograr parar lo que está ocurriendo en este país. La dictadura por decretazo recuerda a tiempos lejanos gobernados por un señor de cuyo nombre no quiero acordarme. ¡Y dicen que es el comienzo!

Es hora, por tanto, de dejarse oír, de hablar en conjunto, por supuesto, sin olvidarse nunca de que ha de aplicarse la perspectiva de género en todos los entornos porque es indispensable, necesario, porque con la inclusión de esa visión se lograrán análisis más justos de la realidad social.

Y por último una petición. En esos momentos difíciles que se generan ante una negociación, ante un posicionamiento sindical, se plantean situaciones complejas de rápida respuesta por lo que es conveniente tener un “entrenamiento” previo. Se puede saber mucho de muchas cosas pero es inconcebible que se sepa todo de todo así que, encarecidamente; quien no tenga claro lo que es la perspectiva de género, que pregunte por favor, que pregunte. **T**

¡Pues sí que estamos bien!

Maite Garabieta Bidaurrezaga

y su efecto terminó siendo nocivo, ya que consiguió que se viera mal en los puestos de trabajos el que se solicitasen una serie de permisos dirigidos exclusivamente a ellas. Los hombres permanecían prácticamente excluidos de gran parte de esos derechos y permisos.

Maite Garabieta (mgarabieta@euskadi.ccoo.es) es secretaria de Organización de la Federación de Servicios a la Ciudadanía (FSC) de Comisiones Obreras de Euskadi.



Trabajadora44

SUBVENCIONADA POR EL

CCOO SECRETARÍA CONFEDERAL DE LA MUJER

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



MINISTERIO
DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

SECRETARÍA
DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

DIRECCIÓN GENERAL
PARA LA IGUALDAD
DE OPORTUNIDADES

INSTITUTO DE LA MUJER



UNIÓN EUROPEA
FONDO SOCIAL EUROPEO
El FSE invierte en tu futuro