



Trabajadora50

SECRETARÍA CONFEDERAL DE MUJER E IGUALDAD

EDITA

Secretaría Confederal
de Mujer e Igualdad
de Comisiones Obreras



DIRECCIÓN POSTAL

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

28010 Madrid

Tfno: 917 028 176

Fax: 913 104 804

Correo electrónico:

trabajadora@cco.es

Dep. legal: M-41.009-1988

RESPONSABLE

Ana Herranz Sainz-Ezquerria

REALIZACIÓN

Carmen Briz Hernández

CONSEJO DE DIRECCIÓN
Y REDACCIÓN

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

COLABORACIONES EN ESTE NÚMERO

Luz García, Charo González,
María Jesús Esparcia, Belén de la Rosa,
Ana Martínez, Ana Sánchez,
Eva Antón, Ximo Cádiz,
Enrique Arce, Mayló Sánchez,
Nines Fidalgo, Neus Moreno y Mercedes Egido.

FOTOGRAFÍAS E ILUSTRACIONES EN ESTE
NÚMERO

Sara Fernández Piles, Julián Rebollo,
Luz Díez, Nuria Silván, Txefe Betancort,
Gloria García, Arturo Peinado, Ana Sánchez
y Shelia R. Melhem.

DISEÑO

10 INNOVACIÓN CREATIVIDAD MARKETING

DISTRIBUCIÓN

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

IMPRESO EN PAPEL RECICLADO

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

página 6/ POR AQUÍ

**8 de Marzo: clamor contra la
ley del aborto**, de Susana Brunel

**Firmado el Plan de Igualdad de
CCOO Cantabria**, de Luz García

Lenguaje inclusivo, de Charo
González y María Jesús Esparcia

página 8/ EMPLEO

**Una industria de mujeres y
hombres**, de Isabel Rodero

página 10/ ENTREVISTA

Entrevista a Francisca García,
presidenta de Asociación de Clínicas
Acreditadas para la Interrupción del
Embarazo (ACAI), de Carmen Briz

página 13/ GENERACIÓN XXI

Alíate con la diversidad,
de Belén de la Rosa

página 14/ PUBLICACIONES Y LIBROS

Colaboraciones de Ricardo García-Aranda,
Susana Brunel y Pilar Morales

página 15/ INFORME

**Envejecimiento activo en las
mayores**, de Ana Martínez López

página 21/ CIBERFEMINISTAS

**Números Rojos y 8 de
Marzo**, de Carmen Briz

página 22/ EN UN MUNDO
GLOBALIZADO

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

**De las palabras a la
acción**, de Carmen Heredero

**NETWORK.GENDER, encuentro
en Roma**, de Eva Antón

página 23/ SOCIEDAD

**PEIO, un deficiente
plan**, de Ana Herranz

Las siglas del feminismo,
de Ricardo García-Aranda

página 27/ DIVERSIDAD SEXUAL
Y DE GÉNERO

Confianza, visibilidad y trabajo,
de Ximo Cádiz

página 28/ GUÍA PARA NO PERDERSE

Exposición/ **Paula Rego**,
de Enrique Arce

Cortometraje/ **El quejío de las
mujeres**, de Mayló Sánchez

Cine/ **El médico alemán**,
de Montse García

Ensayo/ **Tan frescas**, de Palmira Maya

página 30/ SALUD

Buen trabajo y salud, para todas,
de Neus Moreno

página 31/ UN SINDICATO DE
HOMBRES Y MUJERES

**Un sindicato de luchadores y
luchadoras**, de Mercedes Egido

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

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

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

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



campaña

Es público, es tuyo, sálvalo

Pilar Morales Pacheco

LAS MUJERES son las principales perjudicadas por la política austericida de los Gobiernos (central, autonómicos y municipales). Como trabajadoras, en el ámbito público, pueden optar al empleo en igualdad de condiciones. Los exámenes, al menos, deben observar los principios de igualdad, mérito y capacidad, de ahí que en la mayoría del Área Pública haya más mujeres que varones, aunque no en todas las escalas de relación de puestos de trabajo. Son mayoría entre las plantillas de Salud, Enseñanza y Administración Pública y al recortarse los servicios se acaba también con miles de puestos de trabajo. En el caso de la Comunidad de Madrid, por ejemplo, han ocupado el primer puesto en la destrucción de empleo femenino en el último trimestre de 2013.

También son más perjudicadas como ciudadanas. Al desmantelamiento sistemático de los servicios sociales, el incremento de las tasas judiciales, la supresión de todo tipo de ayudas sociales, se suma el que las mujeres sean receptoras de los salarios más bajos y de las contrataciones más precarias. Muchas se convierten en trabajadoras pobres, a quienes sobra mucho mes después de acabarse el sueldo.

La Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO de Madrid ha puesto en marcha una campaña de defensa de los servicios públicos, con el lema: *Es público, es tuyo, sálvalo* para concienciar a la ciuda-

danía de la necesidad de mantener lo público, como pilar esencial de ese Estado del bienestar que ha quedado casi olvidado.

Las mujeres, más que nunca, han de estar atentas ante este nuevo intento de expulsión del mercado laboral, a veces de forma directa como en el caso de la destrucción de los servicios públicos. **T**

es público,
es tuyo
Sálvalo



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

SARA FERNÁNDEZ PILES es diseñadora gráfica en la empresa de álbumes digitales Hofmann, ilustradora y fotógrafa amateur. Su pasión es la fotografía callejera, y su sueño el fotoperiodismo y la fotografía documental: *"Con lo fácil que resulta en la actualidad hacer fotos y divulgarlas por las redes, intento destacar haciendo de la fotografía un momento creativo y a la vez transmitir una idea, una emoción, o una denuncia."*

Puede ver su trabajo y seguir sus proyectos en: www.flickr.com/photos/sarafdez o bien en: www.facebook.com/sarafernandezphoto. Si desea ponerse en contacto con ella, puede hacerlo a través de su email: sarafdez4@gmail.com.

Gracias a Sara Fernández por su colaboración desinteresada con la revista *Trabajadora*.



Edi Empleo y cohes

EN EL 1º DE MAYO y miles de trabajadoras -en situación de desempleo, no ocupadas, jóvenes y mayores- se manifestaron a lo largo y ancho de todo el país, en las más de 70 manifestaciones convocadas por CCOO, exigiendo empleo de calidad como motor de recuperación y más cohesión social para la consecución de mayor democracia.

Porque a pesar de las voces del Gobierno del PP que proclaman que lo peor de la crisis ya es pasado y que el país está en la senda de la recuperación, lo que es cierto es que la ciudadanía no percibe de igual manera esta salida de la crisis.

No la perciben las 2.813.018 mujeres desempleadas y menos aún 2.049.061 mujeres que no recibe ningún tipo de prestación,

ellas); interrupciones en los años de cotización (por atender las tareas de cuidado y atención de criaturas y personas dependientes) o la brecha salarial del 30%. A largo plazo, la mayor precariedad de los empleos de las trabajadoras traerá consigo menores cuantías de las pensiones y una feminización de la pobreza en la vejez.

CCOO exige empleo de calidad y protección social para las mujeres, más igualdad y menos discriminación como motor de cambio y salida de la crisis. Hay que situar a las personas en el eje de las políticas atendiendo de manera efectiva a los más de 800.000 hogares que carecen de cualquier tipo de ingresos laborales a través de un acuerdo de rentas mínimas que garantice, a quien no tiene otros ingresos, los mínimos indispensables.

“No perciben la salida de la crisis, las 2.813.018 desempleadas y menos aún 2.049.061 mujeres que no recibe ningún tipo de prestación, careciendo de coberturas”

careciendo de coberturas. La permanencia en el paro, la edad y el sexo inciden negativamente en la tasa de protección femenina que en estos momentos se sitúa en el 27,2%, 10 puntos por debajo a la de los hombres.

Esta menor tasa de protección es la consecuencia de las situaciones de desigualdad que las trabajadoras tienen en el mercado laboral como: el trabajo a tiempo parcial (el 73.3% de los empleos a tiempo parcial están ocupados por

CCOO exige el cese de las políticas de recortes y de austeridad que -junto con las sucesivas reformas laborales- han debilitado las condiciones laborales de las personas, especialmente de las mujeres impidiendo la reactivación de la economía y la creación de empleo e incrementando la desigualdad existentes.

Es por ello que la prioridad sea el empleo de calidad y la protección social, objetivos que hay que alcanzar desde la dinamización del dialogo social y la concertación a la movilización, junto con el resto de la sociedad.



Historial de calidad ión social



Autorretrato de la pintora impresionista francesa Berthe-Morisot (1885).



Este 1º de Mayo, así mismo se reivindica un nuevo acuerdo de convenios colectivos de donde salga una apuesta reforzada por el impulso de la igualdad entre

aplicación de las antisociales políticas de austeridad.

Pero también es la oportunidad de dar un giro a las políticas sociales y es que el Parlamento Europeo debe

“Demandar con el voto un cambio de rumbo en las políticas económicas de la Unión Europea, que hasta la fecha ha omitido cualquier impacto de género en la aplicación de las antisociales políticas de austeridad”

géneros en el mundo del trabajo.

Y todo ello, tal y como reclama el Consejo Confederal de CCOD, a través de una propuesta de negociación hacia un gran pacto de salida de la crisis, que priorice las medidas tendentes a la superación de las altísimas tasas de desempleo y apuesta por el reforzamiento de las redes de protección social.

El próximo 25 de Mayo se celebran las elecciones europeas y es una ocasión única para demandar con el voto un cambio de rumbo en las políticas económicas de la Unión Europea, que hasta la fecha ha omitido cualquier impacto de género en la

ser el organismo que abandere la lucha de las mujeres por la igualdad de oportunidades y la no discriminación, cosa que hasta la fecha no ha sido posible. Ejemplo claro ha sido el veto que ha realizado sobre cuestiones claves para la libertad y dignidad de las mujeres como el Informe Estrela sobre salud y derechos sexuales y reproductivos, un documento, elaborado por diversas organizaciones europeas defensoras de los derechos sexuales y reproductivos (DSR). En España ya se conocen las regresivas políticas del Gobierno del PP en este sentido, no se puede consentir que sean avaladas, además, en el entorno europeo. Están en juego la libertad y dignidad. **T**



La cantora Carmen Linares, fotografía de Julián Rebollo.

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

8 de Marzo: clamor contra la ley del aborto

Susana Brunel Aranda

COMISIONES OBRERAS ha celebrado un nuevo 8 de Marzo, Día Internacional de la Mujer, bajo el lema *Con nuestros derechos no se juega* y como todos los años, en el conjunto de sus organizaciones territoriales y sectoriales, se han convocado concentraciones, actos y manifestaciones reivindicativas por la igualdad y la defensa de los derechos de las mujeres. En esta ocasión la celebración ha estado marcada por una fuerte movilización y contestación social contra la reforma de la ley de aborto, que pretende realizar el Gobierno del PP, un ataque sin precedentes a la libertad y al derecho a decidir de las mujeres sobre su sexualidad y su maternidad.

En estas manifestaciones han sido realizadas mayoritariamente con el conjunto del movimiento feminista, así como con otras plataformas sociales y políticas de las distintas ciudades, exigiendo al Gobierno el avance de la igualdad efectiva, la creación de empleo digno, combatir la brecha salarial, un modelo educativo igualitario y medidas eficaces para combatir la violencia machista. Así mismo se ha denunciado el impacto de género de los recortes sociales y las políticas de austeridad y el fuerte retroceso legislativo e ideológico que vive nuestro país como consecuencia de las regresivas políticas del Gobierno.

Los actos, promovidos por las secretarías de Mujer e Igualdad de CCOO de las distintas organizaciones territoriales y sectoriales, han incluido desde asambleas en los centros de trabajo, concentraciones reivindicativas frente a centros públicos y privados, actividades lúdico-reivindicativas, concursos de carteles, relatos, lectura de poemas, talleres, obras de teatro, proyección de videos, etc. también iniciativas interesantes como la nominación a compañeros que se han distinguido en

alguna faceta de la lucha por la igualdad. Actos tan diversos, variados y numerosos que no es posible detallar en este artículo.

Si bien hay que señalar como muy buenas prácticas los premios dedicados a reconocer a personas que realizan una destacada labor por su lucha contra la discriminación y a favor del avance y el empoderamiento de las mujeres.

Por ejemplo, la IV edición del premio *Valores de Igualdad*, que realiza la Fundación 1º de Mayo de CCOO y el Instituto de Historia, Investigación y Mujeres "8 de Marzo", y que se otorga a personas destacadas por su contribución profesional y personal a la promoción de la igualdad de género, a la difusión y defensa de los valores de igualdad. Este año ha sido otorgado a la cantora Carmen Linares, una de las artistas con mayor proyección internacional del flamenco y que ocupa un lugar destacado en un mundo tradicionalmente masculino y complicado. Cantora, que es una referencia en el cante de mujer en el arte flamenco.

Los denominados *Reconocimientos Lavanda La conquista de la igualdad*, que realiza la Secretaría de la Mujer de CCOO de Sevilla, dirigidos a personas destacadas en su lucha por la igualdad de género, fueron otorgados en esta ocasión a: Lorenza Cabral, Magdalena López, Eva Rodríguez, el Programa Sindical de Empoderamiento y Liderazgo de COMFIA (CCOO Sevilla), y a quienes atienden los Puntos de Información de la Mujer de Sevilla.

La Fundación Cipriano García de CCOO de Catalunya convocó la V edición del Premio Aurora Gómez a la lucha feminista en el ámbito laboral, cuyo objetivo es reconocer a personas, colectivos y entidades sociales que se hayan distinguido por actuaciones realizadas en el ámbito laboral y sindical dirigidas a erradicar las discriminaciones de género.

Finalmente los premios que otorga la empresa IVECO- PEGASO que se entregaron por quinto año CCOO PEGASO 8 de Marzo, que fueron para dos compañeras de la Plataforma de Afectados por las Hipotecas de Madrid, a la Plataforma por la Escuela Pública y a las Mujeres de Ciudad Juárez.

Felicidades, desde la revista *Trabajadora*, por la intensa actividad desarrollada por el conjunto de las organizaciones de CCOO que un año más ha superado las mejores expectativas. ■

Firmado el Plan de Igualdad de CCOO Cantabria

Luz García Olavarrieta



De izquierda a derecha: José Ángel Peña, Noelia Fernández, Laura Lombilla, Luz García y Rocío Barquín, fotografía de Luz Díez.

EL 25 DE MARZO se firma el plan de igualdad -elaborado por iniciativa de la Secretaría de Mujer de CCOO de Cantabria- y sujeto a una subvención del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

El objetivo que se persigue con la elaboración de este plan de igualdad es completar un elemento tan importante de la negociación colectiva que se lleva a cabo en las empresas y que sirva como referencia para delegados y delegadas. No hay que firmar planes de igualdad simplemente porque es obligado por ley sino que además se pueden firmar en aquellas empresas de menos de 250 trabajadores.

La intención era redactar un plan de igualdad y un protocolo de acoso laboral y sexual para que trabajadores y trabajadoras disfruten de sus derechos laborales y civiles y no se discrimine a nadie por ningún motivo.

Los ejes fundamentales sobre los que incidirá este plan son: la conciliación de la vida laboral y familiar; la gestión del tiempo en el trabajo y la utilización del lenguaje de género en la comunicación, tanto en el funcionamiento interno como en el externo.

La conciliación familiar y laboral será uno de los puntos en los que se haga más hincapié, porque en tiempos de crisis, como los actuales, se aprovecha para atacar directamente a las condiciones laborales de las mujeres en todas las medidas de conciliación conseguidas con años de lucha y reflejadas posteriormente en la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (LOIMH), y porque se debe dejar de concebir la conciliación laboral como una mera reducción de la jornada de trabajo, con la consiguiente reducción del salario, cuando sería mucho más fácil aplicar medidas de conciliación efectivas tanto para la empresa como trabajadoras. Una eficaz gestión del tiempo alejaría a la plantilla de las largas jornadas laborales que más se pueden identificar con horas de presencia que con jornadas de trabajo productivo. Por último, y en relación a la comunicación, lo que no se nombra no existe, por tanto se trabajará por un lenguaje inclusivo. De alguna manera, sería incongruente e hipócrita exigir requisitos a las empresas si no se cumplen unos mínimos dentro del reglamento interno del sindicato.

La comisión negociadora del plan de igualdad ha estado formada por: Luz García, Laura Lombilla, José Ángel Peña y Noelia Fernández y ha contado con el asesoramiento de Yolanda García y Rocío Barquín. ■

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



Lenguaje inclusivo

Charo González Martínez
y María Jesús Esparcia Ortega

EL PRIMER PLAN de Igualdad de CCOO Región de Murcia se puso en marcha en 2010. En el diagnóstico, se detectó que en el sindicato se usaba el lenguaje de forma sesgada, el masculino era utilizado como genérico en la mayoría de los casos, por lo que se planificaron acciones en el área de promoción transversal de comunicación.

Se reconoció la necesidad de impulsar un cambio de cultura en la organización en materia de comunicación y, para hacerlo posible, la primera fase consistió en formar en igualdad y dotar de recursos y estrategias a la dirección para fomentar una comunicación inclusiva en todos los soportes.

Desde la Secretaría de la Mujer, paralelamente, se corrigieron, revisaron y propusieron textos y alternativas a las notas de prensa y comunicados, cada vez que se detectaba que las mujeres quedaban invisibilizadas. Por ejemplo, en el caso de una empresa en la que se había firmado el convenio colectivo y cuya plantilla se componía de un 80% de mujeres; en principio, la noticia se presentaba como: *"El convenio afecta a más de 4.500 trabajadores"*, la noticia se modificó en el momento, gracias a este trabajo de revisión y propuestas (otra de las acciones previstas en el plan de igualdad). Sin embargo, es necesario comentar que el trabajo continúa en constante estado de alerta, ya que la tendencia general es que aparezca el masculino como genérico.

El trabajo a conciencia está obteniendo los resultados esperados y actualmente hay que destacar que la página web de CCOO de la Región Murciana utiliza un lenguaje integrador (ejemplos de sustitución: "trabajadores" por "personas trabajadoras"; "delegados" por "representantes sindicales", "miembros" por "componentes", "ciudadanos" por "ciudadanía", y así un largo etcétera). Este hecho ha dado lugar a que las mujeres tengan un mayor protagonismo. Muchas de las noticias que con anterioridad se publicaban únicamente en el área Mujer de la página web, ahora también forman parte de la página principal.

El reconocimiento de buenas prácticas en la utilización no sexista del lenguaje en la comunicación también se ha recogido en el *Boletín de Igualdad en la Empresa IX*, que edita la Dirección General de Igualdad de Oportunidades de la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

CCOO de la Región Murciana obtuvo el Distintivo de Igualdad en la convocatoria de 2011 y lo renueva anualmente, siendo la única organización sindical que cuenta con el mismo. ■

Charo González (charogonzález@murcia.ccoo.es) y María Jesús Esparcia (mjeparcia@murcia.ccoo.es) son secretaria de la Mujer y técnica, respectivamente, de Comisiones Obreras de la Región Murciana.

Una industria de mujeres y hombres

Isabel Rodero Fernández



Trabajadoras de IVECO en Madrid, fotografía de Nuria Silván.

CASI EL 46% de la población empleada española es mujer. Sin embargo, según el *Informe de situación sociolaboral de las mujeres en los sectores de industria (2008-2013)*⁽¹⁾, en los sectores que conforman CCOO Industria las mujeres sólo representan el 20,1%, salvo en los relacionados con la moda, en los que ese porcentaje se supera con creces. ¿Por qué se da esta situación? disminución efectiva de la desigualdad de género.

El 82% del alumnado matriculado en las disciplinas relacionadas con los sectores de industria son varones (que acceden a través de Formación Profesional y universitaria al 50%). Sin embargo, son más las mujeres de este sector con formación

universitaria. Alicia Asencio, psicóloga de un instituto de secundaria, opina: "Ellas se decantan más por la educación, lo social y la salud, ellos por la ingeniería y la empresa, aunque ahora tengo alumnas en segundo que se quieren dedicar a las ciencias, esto antes no era tan frecuente. Las chicas buscan carreras más vocacionales y los chicos buscan seguir la tradición familiar o profesiones mediante las que puedan ganar dinero o montar negocios, siempre hablando en general, claro. Desde infantil y primaria se pueden hacer muchas cosas. En mi centro se imparten talleres para romper estereotipos sociales en la elección de estudios".

"Yo he querido ser ingeniera desde pequeña", dice Noemí Rincón, ingeniera en Airbus desde hace 25 años: "Me preguntaron por qué iba a estudiar una ingeniería industrial y no otra 'más de chicas', pero a mí me gustaba esto, era la aplicación práctica de lo que estudié en ciencias". Rocío Martínez, operaria en líneas de alta tensión, eligió esta profesión porque estaba en el paro: "Probé, el primer día pensé que esto no era lo mío. La gente era mayor, machista. Yo subía sola a las torres y me podía costar más o menos, pero subía. Creo que a las mujeres no se les ocurre pensar que lo pueden hacer. Es un trabajo duro... aunque para ellos también". Noelia Ranfaura trabaja fabricando pastillas

de camión, estudió para administrativa: "Porque mi padre quería que estudiara eso. Paseando por el polígono con una amiga decíamos que ahí no echaríamos el curriculum porque eran todo hombres, y ahora mira".

Las empresas se escudan en la falta de solicitudes de empleo femeninas y en su escasa cualificación técnica para justificar su casi nula presencia en las mismas. Entonces, ¿no tienen ningún tipo de responsabilidad en la segregación del mercado de trabajo? Rocío Martínez confiesa que en algunas empresas no la seleccionaron porque: "No habían oído que hubiera mujeres en esos puestos. A veces pienso, que mi empresa se aprovecha de la publicidad que les da que yo esté aquí, pero luego haces o no haces, nadie te va a mantener por la cara". Según Noemí Rincón: "No es sólo una cuestión educacional. Desde pequeñas se nos mete en la cabeza que no valemos para esto. Incluso en la propia carrera se orienta también. A las mujeres a química o electrónica y no mecánica –claro, que el profesorado es principalmente masculino. Ese

cuatro trabajadoras, desarrolla su trabajo en una categoría profesional para la que aporta una formación superior a la requerida: "Muchas se han incorporado a profesiones de ingeniería, pero llega un momento en que su desarrollo profesional se da de bruces con el techo de cristal", comenta Noemí Rincón. Rocío Martínez vivió una situación distinta: "Me propusieron ser jefe de equipo y dije que no porque no veía que fuera fácil mandar a más de uno. La diferencia no me valía la pena". Para Esmeralda Rubio, trabajadora de una empresa de componentes para el automóvil: "Siempre tienes que demostrar que sabes hacer tu trabajo; un hombre no tiene que demostrar prácticamente nada. Cuando entré no pedían cualificación, ahora ya piden un FP enfocado a la rama más industrial, sobre todo en mantenimiento, así que no entran mujeres cualificadas". Noelia Ranfaura relata cómo el director de producción le había dicho que: "No quería poner mujeres en prensas, porque aunque estarían más limpias, las mujeres son más difíciles de llevar (...) Los jefes son un poco machistas, pero bueno, saben que no se pueden pasar porque tenemos un comité fuerte".

de ellas es IVECO. El responsable del sector de automoción de CCOO Industria y trabajador de la empresa, Joaquín Ferreira, explica cómo ha sido ese cambio: "Durante los años 95 y 96 entraron los primeros jóvenes a trabajar. El siguiente objetivo era la entrada de mujeres a fábrica. La única forma de conseguirlo era convenciendo a la dirección de que en una empresa de hombres, las mujeres podían y debían entrar a trabajar en las líneas de montaje, no solo en puestos de administración". Esta decisión abrió la puerta para que posteriormente las compañeras ocuparan no sólo puestos de montaje (más de 400 en la actualidad), sino en verificación, acabados, responsables de grupos integrados, de Dirección... Desde

"Incluso en la propia carrera se orienta también. A las mujeres a química o electrónica y no mecánica".

machismo también se da cuando se accede al trabajo".

Otra excusa, para no contratar mujeres para puestos en producción, es la de que se trata de un trabajo muy pesado físicamente: "En mi zona, las máquinas -exceptuándome a mí- las llevan hombres, sin embargo, empaquetando, que es donde se carga todo el peso, lo hacen sólo mujeres. Cogen cajas de 14 kilos, así que se pueden levantar unos 10.000 kilos por turno", dice Noelia Ranfaura. Para Noemí Rincón, ese argumento no tiene ninguna explicación: "Hay una serie de estudios ergonómicos que dicen hasta qué capacidad de carga puede tener una persona. Somos diferentes fisiológicamente hablando, pero si cualquier persona no sobrepasa los límites establecidos, ¿por qué no lo puede hacer? Además, hoy en día, la carga física no es tan importante".

En el sector de la industria, la presencia femenina en gerencia y dirección es de una por cada tres hombres. Además, una de cada

El salario por hora de las trabajadoras es un 28% inferior a la de los varones en estos sectores; aunque también es cierto que se trata de empleo estable, y no alcanza los índices de contratación temporal y parcial de otros sectores. Para Patricia González, técnica de laboratorio de Daorje: "Necesitamos una industria fuerte y competitiva. Esto nos permite generar empleo estable, tanto directo como indirecto, que repercute de manera positiva en trabajadores y trabajadoras y su calidad de vida"⁽²⁾.

Noemí Rincón, Esmeralda Rubio, Noelia Ranfaura, Rocío Martínez o Patricia González rompieron unas barreras invisibles a simple vista. "La industria es un campo en el que cabemos perfectamente. Incluso podemos aportar puntos de vista distintos a los clásicos", comenta Noemí Rincón, y es que como dice Noelia Ranfaura: "El trabajo es unisex. Además, somos muy fuertes mentalmente, cuidamos de la familia y trabajamos fuera de casa, en las condiciones en que nos encontremos"⁽³⁾.

Afortunadamente, cada vez, más empresas están superando esta situación injustificable. Una

1999, fecha en la que entraron las primeras mujeres a la fábrica, se han dejado atrás las razones peregrinas de la dirección como: "Hay que hacer baños y vestuarios nuevos para ellas" o "Van a distraer a los hombres en su trabajo". Para Joaquín Ferreira: "La sociedad ya no asumiría que los hombres tengan que llevar el dinero a casa y las mujeres dedicarse a la familia y a la casa. Eso ya es parte del pasado gracias a quienes creyeron y lucharon, no sólo con direcciones de empresas retrógradas, sino con compañeros que no entendían por qué los puestos de trabajo los podían ocupar mujeres".

(1) Disponible en: <http://www.industria.ccoo.es>.

(2) Entrevistas realizadas para: <http://www.industriatv.com>.

(3) Para corregir esta situación, Industria de CCOO ha acordado más de 200 planes de igualdad; todos recogen medidas para: incrementar el número de mujeres en puestos donde ahora se encuentran infrarrepresentadas (algunos incluso recogen compromisos expresos, fijando porcentajes, favorecer la contratación femenina); desarrollar procedimientos de selección en los que no exista ningún tipo de discriminación directa o indirecta por razón de sexo; y, dar importancia a la sensibilización y formación en igualdad dirigidas al personal de recursos humanos, dirección y mandos intermedios. La negociación colectiva debe incorporar cláusulas que garanticen la igualdad en el acceso a las empresas y que se haga en las mismas condiciones para toda la plantilla, independientemente de su género. La acción sindical ha de garantizar el seguimiento y evaluación de las medidas, así como denunciar los incumplimientos.

Francisca García es ginecóloga y presidenta de la Asociación de Clínicas acreditadas para interrupción del Embarazo (ACAI). En marzo, fue una de las participantes de la mesa redonda *La reforma de la ley del aborto*, organizada por la Fundación 1º de Mayo en Madrid. Sus años de experiencia clínica y el conocimiento de la realidad son sus grandes bazas.

de defender a mujeres y profesionales. O sea, el aborto es un delito despenalizado en tres supuestos (Ley Orgánica 9/1985), y eso supone que en muchos casos profesionales de la medicina y las mujeres sufren la persecución por parte de novios y maridos despechados, jueces celosos de su trabajo... Es un periodo en el que hay muchos juicios, pero también apoyo mutuo y solidaridad entre profesionales. La sanidad pública y los poderes públicos se habían desentendido del tema del aborto dada la gran inseguridad jurídica con la que se debe trabajar y son las clínicas acreditadas

nicas de mujeres que habían abortado. Concretamente fue en la clínica que dirijo en Almería, se trataba del caso de una menor acompañada por su madre a quien denunció su novio. Fue un proceso largo, duró un año. Pero es en 2007 cuando tiene lugar la primera gran ofensiva de los grupos *antielección* contra la ley vigente. Primero con la detención de profesionales en Barcelona, con el médico Morín a la cabeza, y después en Madrid, concretamente en la Clínica Isadora⁽¹⁾. A raíz de esas denuncias, las clínicas son inspeccio-

“Normalizar el aborto; garantizar y combatir el estigma”

Carmen Briz Hernández

FRANCISCA GARCÍA es ginecóloga desde hace 30 años y trabaja a caballo entre Granada y Almería, aunque desde que es presidenta de la Asociación e Clínicas Acreditadas para Interrupción del Embarazo (ACAI) viaja a cualquier otro lugar donde precisen de ella. Acaba de regresar de Pozoblanco (Córdoba) para participar en un coloquio con la Asociación de Mujeres

las que lo practican. La carga de la prueba, cuando es un delito, recae en las personas que practican los abortos y hay que demostrar que se actúa dentro de la legalidad, en nuestro caso, dentro del concepto de salud aprobado por la Organización Mundial de la Salud (OMS). Concepto que no es aceptado por todo el mundo porque entiende la salud no solo como la ausencia de enfermedades, sino como el bienestar físico, psíquico y social (sobre el que no existe unanimidad).

nadas de forma minuciosa, se les exigen unas condiciones sanitarias que no se le exige a ningún hospital (ni público ni privado), son, bajo nuestro entender, inspecciones políticas. De modo, que ante la gran inseguridad jurídica que sufren mujeres y profesionales el Gobierno de José Luis Rodríguez Zapatero se ve empujado a cambiar la ley.

“Cada clínica está empleando entre 10 y 15 personas y son 32 asociadas con centros funcionando en 20 ciudades pertenecientes a 12 comunidades autónomas diferentes”.

¿Piensa que hay, por parte de algunos sectores, cierta incompreensión hacia la labor de las clínicas acreditadas, ahora concertadas?

Ventana Abierta. Su compromiso feminista no falta en su discurso, no en vano ha sido activista en diferentes asociaciones de mujeres de Granada, donde tiene su residencia habitual. Nos encontramos con ella en esa ciudad para realizar la entrevista en un simbólico día, el 1º de Mayo. Justo, una semana después, Alberto Ruiz Gallardón anuncia que será en julio cuando se presente la nueva ley de aborto.

Los objetivos fundamentales de ACAI son normalizar el aborto (que salga del Código Penal); garantizar el acceso al mismo; y, sobre todo, intentar que el estigma que recae, tanto en profesionales como en mujeres, sea un elemento a combatir. Cada clínica está empleando entre 10 y 15 personas y son 32 asociadas con centros funcionando en 20 ciudades pertenecientes a 12 comunidades autónomas diferentes.

El aborto está financiado públicamente, es una prestación sanitaria. Se mezclan una serie de variables (estigmatización profesional, objeción de conciencia, no arriesgarse a las denuncias...) que hacen que la pública no haga las interrupciones de embarazo, que en la práctica solo lo haga la privada. Realmente no hay voluntad política para que esto cambie. Deberían existir unidades específicas dentro de los hospitales públicos, simplemente porque las técnicas del aborto provocado también son específicas y hay que aprenderlas. En las facultades de medicina existe la asignatura general de Ginecología y Obstetricia, pero no existe una formación específica en la práctica sanitaria de aborto provocado, ni siquiera durante la formación MIR.

¿Cuándo y por qué surge ACAI y con qué filosofía trabaja?

Se constituye en 1997 y surge como una asociación de profesionales que realizan interrupciones de embarazo, al principio con el objetivo

¿Bajo su punto de vista qué propicia que la Ley Orgánica 9/1985 de Felipe González, vigente en esos años y en los posteriores del Gobierno de Aznar, se modifique?

En 2005, a raíz de una denuncia, un juez, celoso de su trabajo, mandó que revisaran 5.000 historias clí-

Por ejemplo, un aborto retenido (un feto muerto de 15 semanas) se puede solucionar en menos de media hora, no es necesaria hospitalización, basta una breve intervención con la técnica de aspiración. Sin embargo, lo habitual es que en la Sanidad Pública le realicen una inducción solo con misoprostol⁽²⁾, lo que hace que la expulsión fetal sea larga y difícil, albergando la posibilidad de terminar con un legrado⁽³⁾. En cualquier caso ambos son protocolos obsoletos.

Pero hay otro elemento clave: el acompañamiento en un aborto provocado. La interrupción del embarazo aún es una conducta estigmatizada y requiere privacidad. Hay quienes lo viven con sentimiento de culpa como si estuvieran haciendo algo malo; todo depende del valor que cada mujer

zar el acceso

le de al hecho de su embarazo, de que quiera y no pueda, de sus creencias, edad, cultura... Es fundamental que sientan que se les apoya en su decisión y que se les va a ayudar en lo que necesiten.

En otro orden de cosas, nos encontramos con quienes se declaran en objeción. Algo muy habitual entre la jefatura de servicio de ginecología y obstetricia desgraciadamente.

En la mayoría de Comunidades Autónomas existen conciertos. La Administración paga por facturas y a veces tarda más de un año en hacerlo. De modo, que, sin decirlo, están obstaculizando la existencia de la prestación del aborto, asfixiando económicamente a las clínicas.

¿Qué balance hace de la Ley Orgánica 2/2010 de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo?

Podríamos estar haciendo un balance de la actual ley y ver qué habría que reformar, qué ha funcionado mejor, qué cosas no se han cumplido como la formación de equipos médicos que puedan hacer el relevo en las clínicas privadas, que puedan realizar interrupciones de embarazos en los hospitales públicos... Lo mejor de la ley –hay muchas partes por desarrollar– es que ha favorecido el acceso y, hoy, las mujeres abortan con mucha facilidad. Es una pena que sin haber terminado de hacer un balance y sin haber podido

experiencia de atención a las mujeres de más de 30 años. Hubo otras cosas que no se recogieron, como el derecho a decidir hasta la viabilidad fetal. Pero, al menos, hubo diálogo con la Administración.

También es interesante que recoja la formación de profesionales en técnicas de aborto, pero no solo, también en anti-concepción y prevención y en sexualidad. Se trata de una ley bastante completa si hubiera habido tiempo de desarrollarla y llevarla a la práctica en todos los aspectos que contempla.

¿Existe una demanda social que justifique la existencia de la ley Gallardón?

El programa electoral del Partido Popular era muy ambiguo en este tema, pero nunca contemplamos la opción de cam-

“Deberían existir unidades específicas dentro de los hospitales públicos, simplemente porque las técnicas del aborto provocado también son específicas y hay que aprenderlas”.

mejorar la ley, estemos enfrentándonos a una propuesta tan restrictiva como la que plantea el ministro de Justicia, Gallardón.

Como ACAI tuvimos la posibilidad de incorporar algunas cuestiones que considerábamos importantes en la ley de 2010, por ejemplo incluir el concepto de salud de la OMS, hicimos hincapié en el diagnóstico tardío de malformaciones... de algún modo, se tuvo en cuenta nuestra

bio de ley. Según el PP, uno de sus objetivos es disminuir las cifras de abortos. Sin embargo el número de abortos había disminuido en 5.000 casos⁽⁴⁾. Y en las menores de 19 años había disminuido también en un 6%. Es decir, las cifras ya estaban bajando con la ley de 2010. La tasa de aborto en nuestro país es un 12 por mil, cuando la media internacional es de un 29 por mil. Además, las mujeres abortan en edades gestacionales muy tempranas. Si la intención es prevenir abortos no deseados debería ponerse el acento en la anticoncepción y en la educación sexual, que con la ley Gallardón desaparecen. El efecto va a ser totalmente contrario: los abortos van a aumentar, pero no contabilizarán porque serán ilegales. El cambio de ley se justifica desde la ideología.

ACAI presentó un estudio que recogía las intenciones de las mujeres en caso de que se les imposibilitara abortar, ¿cuáles fueron los resultados?

De 6.000 mujeres encuestadas, un 62% lo seguirían interrumpiendo (unas viajarían fuera y otras lo realizarían dentro de la clandestinidad); y un 30% continuaría con el embarazo por no disponer de recursos para viajar fuera, por miedo a

Francisca García en el Centro Abogados de Atocha en la mesa redonda La reforma de la ley del aborto, fotografía de Julián Rebollo.



“Normalizar el aborto; garantizar el acceso y combatir el estigma”

Entrevista

la clandestinidad o por el riesgo que podría suponer para su salud. Alrededor de 20 mujeres contemplaban la posibilidad de adopción (algo durísimo porque no es lo mismo la interrupción de un embarazo que parir y dar a tu criatura en adopción). La *ley Gallardón* habla de medidas especiales, pero lo que intenta es redirigir a estas mujeres a la Fundación Red Madre⁽⁵⁾ o a asociaciones similares y poniendo por delante la defensa del “concebido”. En eso consiste el asesoramiento, en el que pueden participar terceras personas y en donde la mujer ha de contar todo su periplo. Son medidas culpabilizadoras y estigmatizadoras y se somete a las mujeres a un “juicio” paralelo (indicaciones médicas, asesorías sociales).

“Solo un 2% de quienes abortan actualmente podrían acogerse a la ley Gallardón. Más de 100.000 mujeres se encontrarían fuera”.

Las menores y el derecho al aborto es uno de los aspectos más polémicos. ¿Cuáles son las cifras?

Han disminuido los casos de menores de 16 y 17 años (un 0,1% en 2012). La inmensa mayoría vienen a las clínicas acompañadas de su madre y su padre. Y una minoría (un 13%) lo hace sola, porque no coincide con sus progenitores a nivel ideológico o es inmigrante, o no tiene familia, o procede de familias desestructuradas... Si se da el cambio legislativo estas menores abortarán en la clandestinidad. Y en caso de desacuerdo paternal tendrán que dirigirse a

un juez. Algo impensable. Mientras se resuelve o no, es posible que se encuentre fuera ya de plazos.

¿Qué harán desde ACAI de aprobarse la ley Gallardón?

Tendremos que evaluar qué es lo que nos permite esta ambigua ley. La aplicaremos teniendo en cuenta el concepto de salud de la OMS y seguiremos con nuestro trabajo de acompañamiento a quienes quieran abortar (aquí y fuera del país). Nuestro compromiso será facilitar la posibilidad de abortar a quien lo desee. Con toda probabilidad recibiremos denuncias por parte de los grupos *antielección*, que tienen muchísimo poder económico. Tendremos que presentar batalla y demostrar que actuamos dentro de la legalidad. Los juzgados tendrán que resolver. Las mujeres no van a ir a la cárcel, pero el

personal sanitario puede verse penalizado con años de cárcel (de 1 a 3) y con penas de inhabilitación. ¿Quién se atreverá a practicar abortos? Si nos vemos en la tesitura de que la ley se apruebe tendremos que hacer desobediencia e interpretar la ley a nuestro favor. Aun así, personalmente, no estoy de acuerdo con el concepto de “insumisión” o la realización de abortos ilegales. No sería bueno ni para las mujeres ni para las clínicas.

¿Qué opinión es la mayoritaria entre las sociedades científicas?

Ha habido muchísima contestación. La Asociación de Neuropsiquiatría está teniendo una

postura que me parece correcta: la defensa del derecho a decidir y de que las mujeres no sean “tuteladas” médicamente. Hasta la Organización Médica Colegial, de ideología conservadora, ha puesto impedimentos al supuesto de malformación tal y como ha sido redactada.

Vamos a pensar en las mujeres que tienen un conflicto. Tendrán que contar con el diagnóstico de dos profesionales de la medicina (independientes de la clínica), pero ¿quién podrá diagnosticar de forma objetivable el estrés psíquico de una mujer y lo que pueda suponer para ella la continuación de un embarazo no deseado? Las intervenciones se retrasarán a la espera de los diagnósticos y en ocasiones habrá que recurrir a los juzgados para solucionar determinadas situaciones.

Según la encuesta que se hizo desde ACAI, solo un 2% de quienes abortan actualmente podrían acogerse a la *ley Gallardón*. Más de 100.000 mujeres se encontrarían fuera.

¿Cómo ha cambiado la sociedad española, vista desde una clínica de interrupción del embarazo?

Mi apreciación es que la mayoría de la sociedad civil, cada vez más secularizada, piensa que las mujeres tienen que decidir, pero existen unos valores y una cultura que marcan mucho. Existe un pequeño duelo en todas las mujeres cuando han de tomar una decisión. Es un conflicto, igual que otros a los que nos enfrentamos en nuestra vida, que según quien lo viva será de mayor o menor envergadura. Las mujeres, independientemente de sus creencias religiosas, le dan valor a sus embarazos. Aún no está normalizado el hecho de abortar, las mujeres ya no piensan que “Dios las va a castigar”, pero sí les pasa por la cabeza la idea de ser “malas mujeres”. Por eso no suelen compartir la experiencia de la intervención con otras personas. **T**

- (1) El juez decidió llamar a declarar a las mujeres que habían abortado, porque consideraban que se había superado en algunos casos las 22 semanas de gestación, todo por una denuncia sin ningún fundamento jurídico del Servicio de Protección de la Naturaleza de la Guardia Civil, SEPRONA.
- (2) Para la interrupción del embarazo en el segundo o tercer trimestre que implique anomalía fetal o muerte fetal intrauterina.
- (3) Cuando la OMS considera que ha de sustituirse por la aspiración que conlleva menos efectos secundarios, menos sangrado y menos posibilidades de complicaciones. Se puede ahorrar dolor en las mujeres y tiempo aplicando misoprostol y RU-486, popularmente conocida como píldora abortiva.
- (4) El descenso de abortos va vinculado también al fenómeno de la inmigración, hay 500.000 personas menos inmigrantes en España y es cierto que en proporción, había más inmigrantes que accedían al aborto que nacionales. La población española está envejeciendo.
- (5) La Fundación Red Madre, creada en 2007, según la descripción en su web, tiene el propósito de: “Activar una red solidaria de apoyo, asesoramiento y ayuda a la mujer para superar cualquier conflicto surgido ante un embarazo imprevisto”.



De izquierda a derecha: Francisca García (ACAI), Laura Arroyo (Instituto de Estudios, Investigación e Historia de Mujeres 8 de Marzo), Ana Herranz Sáinz-Ezquerro (secretaria confederal de Mujer e Igualdad de CCOO), Begoña San José (del Fórum de Política Feminista) y Ángeles Jaime (de la Asociación de Mujeres Juristas Themis), fotografía de Julián Rebollo.

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



Generación XXI

Fotografía de Txefe Betancort.

Alíate con la diversidad

Belén de la Rosa Rodríguez

LA NUEVA Ley Orgánica de Mejora de la Calidad Educativa (LOMCE) se empeña en someter al alumnado a referentes fijos de normatividad generizadas. Un limitado espectro que divide al mundo en niños y niñas que deben cumplir con los atributos construidos culturalmente y que solo se mide en función de una nota. Esta nueva configuración de la educación intenta diluir a las personas en una masa homogénea que erradica la diferencia como un elemento de enriquecimiento colectivo y que puede llevar a muchos niños, niñas y jóvenes a sufrir actitudes de aislamiento, de estigmatización o de exclusión, en definitiva a sufrir las consecuencias de unas políticas educativas neoliberales que no contemplan la diversidad en ninguna de sus vertientes.

Para CCOO cada realidad cuenta. Su compromiso con la diversidad afectiva sexual se remonta a 2006, en el que se firma un protocolo de colaboración con la FELGTB (Federación Estatal de Lesbianas, Gays, Transexuales y Bisexuales) para garantizar el bienestar de las personas lesbianas, gays, bisexuales, transexuales, *queer* o intersexuales en todos los entornos, tanto laborales como sociales y educativos.

Las identidades múltiples y las sexualidades no normativas son una realidad en colegios e institutos, intentar

negar la evidencia solo puede llevar a la incompreensión, al aislamiento de *lo distinto* y al sufrimiento. Situar el sistema binario rígido en función de roles sexo-género, masculino-femenino se entiende solo en un concepto de parámetros de normalidad heterocentros, occidentalizados y neoliberales.

De este compromiso de colaboración nacen actividades, jornadas formativas, actuaciones sindicales y reivindicaciones para que los espacios públicos vigilen por el derecho de todas las personas en igualdad de condiciones independientemente de su orientación sexual, su identidad o su manera de sentir la vida.

Disponer de un entorno libre de LGTBQifobia supone caminar hacia un clima esco-

“Ser visible como LGTBQI, en la escuela, puede ser motivo de risas, insultos o actitudes de discriminación, e incluso violencia, en alguna de sus manifestaciones”.

lar mejor, más adaptado a la realidad social. La diversidad tiene que ser un principio vital de cualquier modelo educativo y social. No se puede cimentar una sociedad justa, libre y crítica solo basada en el resultado numérico de las pruebas de un examen.

Este año, la Federación Estatal de Enseñanza de CCOO, en colaboración con jóvenes de CCOO, ha decidido implicarse y dar voz a aquellos chicos y chicas que, a veces, sienten el entorno escolar como poco seguro, un espacio en el que ser visible como LGTBQI puede ser motivo de risas, insultos

o actitudes de discriminación, e incluso violencia, en alguna de sus manifestaciones. Son estudiantes que pueden contar su realidad y aliarse a favor de la diversidad, generando espacios de ayuda mutua, que contribuyan al empoderamiento de la gente joven y a vivir su diversidad en positivo. Es muy importante que se generen alianzas de toda la comunidad educativa, que se ponga freno a la homofobia en los centros educativos que puede desarrollarse con una política educativa arcaica, retrógrada y obsoleta.

Por eso nace y se convoca el *I Certamen de Microcortos Exprés a favor de Actitudes Positivas hacia la Diversidad*, para que el estudiantado cuente muy brevemente cómo ve, vive y se alía con las diversidades, concretamente con la diversidad sexual y de género. Puede concursar cualquier estudiante de cualquier etapa educativa. El corto ganador servirá de imagen a una campaña escolar

para la diversidad sexual y de género que se llevará a cabo en los próximos cursos. Es más que interesante la participación activa en contra de la LGTBQifobia, de manera que se afiance la igualdad.

En la escuela y en la sociedad son muchas las personas que se sienten diversas, únicas, con multiplicidad de *sentires* y de ver el mundo y que además reclaman derechos para sí. Porque todas las personas y todas las realidades cuentan, alíate con la diversidad (www.facebook.com/cortosaliate). **IT**

Nosotras

Ricardo García-Aranda Rojas

CON UN ARTÍCULO de Ana Herranz Sáinz-Ezquerro, secretaria confederal de Mujer e Igualdad, reivindicando la extinción de conductas y decisiones que marginan a las mujeres tratándolas como ciudadanas de segunda, nace, en Castilla-La Mancha, la publicación *Nosotras*.

Nosotras tiene un claro objetivo reivindicativo y de lucha a favor de la igualdad entre hombres y mujeres, desde una plataforma, la

sindical de CCOO, que lleva ya muchos años haciendo de esta lucha una de sus más claras señas de identidad. Esta nueva publicación es un impulso de la nueva responsable de esta secretaría, Raquel Payo, que en ella busca un punto de encuentro y debate: "Un foro de intercambio de reflexiones y participación dónde recoger aportaciones, colaboraciones e ideas de todo lo relacionado con la igualdad entre géneros y su justo papel en la sociedad". Este primer número informa del acuerdo alcanzado en Senoble, que permitirá a las trabajadoras gestantes no perder su plus de nocturnidad aunque, por su embarazo, no hagan turnos nocturnos.

Nosotras tendrá un soporte digital con una periodicidad trimestral, gracias al apoyo del equipo de Comunicación de la Unión Regional de Castilla-La Mancha. **T**

Ricardo García-Aranda

(www.garandaromero.blogspot.com).



Nosotras. Edita: Secretaría de la Mujer de CCOO de Castilla-La Mancha. Se puede consultar y/o descargar en el Área Mujeres de la siguiente página web: <http://www.castillalamancha.ccoo.es>

Víctimas de violencia y derechos

Susana Brunel

ESTA GUÍA tiene como objetivo el promover la difusión de los derechos laborales y de seguridad social de las trabajadoras víctimas de la violencia de género, recogidos en la *Ley 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género*, así mismo se recogen las prestaciones de la Seguridad Social, derechos económicos, ayudas al empleo y otro tipo de derechos. La guía se dirige al conjunto de delegadas y delegados sindicales, personas implicadas en los procesos de negociación colectiva y, en general, pretende informar al conjunto de trabajadoras y trabajadores.

La guía refuerza el compromiso del sindicato en la eliminación de esta lacra social y su implicación y posibilidades de actuación en la intervención

sindical, la formación y la sensibilización, para un mejor desarrollo y cumplimiento de los derechos contemplados en la norma, entendiendo que el ámbito laboral es un lugar más donde promover cambios en las actitudes sociales, prevenir, detectar y actuar ante situaciones de violencia contra las mujeres. CCOO considera que la acción sindical y la negociación colectiva deben jugar un papel fundamental, en la difusión de las medidas recogidas en la ley, garantizando y mejorando en su caso, los derechos relativos a las condiciones laborales que regula.

Esta publicación ha sido subvencionada por el Instituto de la Mujer en el marco del *Programa elaboración de materiales en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres (RG 2012, Exp. 18/2012)*. **T**



Guía Sindical: La violencia contra las mujeres. Derechos laborales y de Seguridad Social de las mujeres víctimas de violencia de género. Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre de medidas de protección integral contra la violencia de género, de Eva Silván y Susana Brunel, del Gabinete Jurídico y la Secretaría de Mujer e Igualdad confederales. Edita: Confederación Sindical de CCOO. Puede consultarse y/o descargarse en: http://www.ccoo.es/cscocoo/Areas/Mujeres_e_Igualdad:Guias_sindicales.

Mujeres en lucha

Pilar Morales Pacheco

ESTA AGENDA está dedicada a las mujeres que nos precedieron con sus luchas; a quienes hoy sostienen los movimientos organizados; a las sindicalistas que están dedicando su tiempo al trabajo por la mejora de las condiciones laborales y de vida de las mujeres; y, por supuesto, a las jóvenes, porque tienen en sus manos cambiar todo aquello que no les guste a través de la perspectiva de género.

La agenda refleja luchas colectivas protagonizadas por mujeres, luchas numerosas y de todos los tiempos pero que han sido invisibilizadas por el patriarcado. La organización patriarcal se cuela en mentes

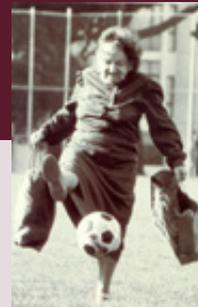
y vidas, de forma a veces imperceptible, desde la escuela, el cine, la televisión o los videojuegos, los juguetes, la publicidad e incluso los cuentos.

Las mujeres "cuidan", pero también trabajan de forma asalariada; "crean" igual que los varones pero con desigual promoción y visibilidad; "luchan" pero no están igualmente representadas en las direcciones de las organizaciones sociales, políticas, empresariales ni sindicales. Por eso esta agenda desea hacer justicia a los grupos de mujeres en lucha y ser un instrumento para profundizar en el conocimiento de un grupo humano tan rico, plural, diverso y creativo, que no pretende sustituir a los hombres sino compartir en pie de igualdad todas las facetas de la vida. **T**



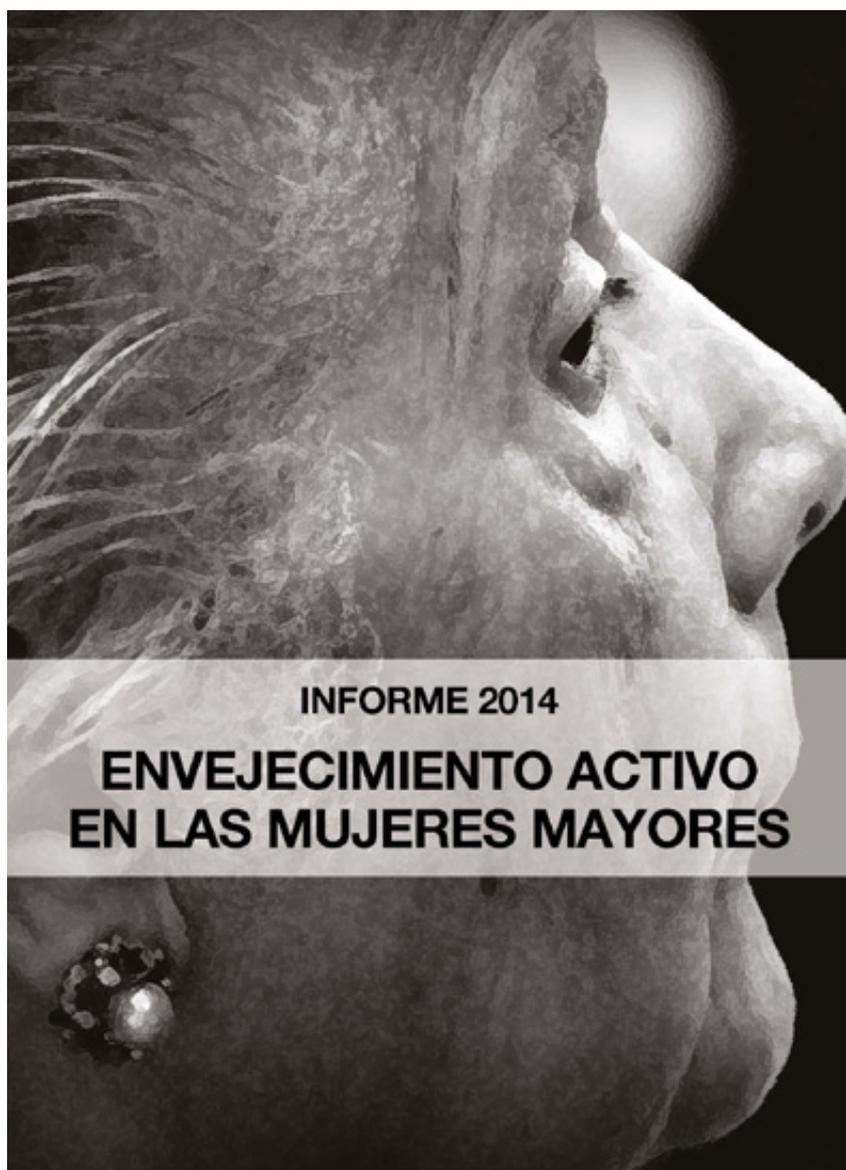
Agenda *Mujeres en lucha* (8 de Marzo de 2014-8 de Marzo de 2015), de CCOO Madrid. Con textos de Pilar Morales y Antonia Fernández y la colaboración de Inmaculada Montero, Olga González y Aurora Olias. Editan: Secretarías de Comunicación y Mujer de CCOO Madrid. Solicitud de agendas en: comunicaciones@usmr.ccoo.es.

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



¿Cuál es la situación de las mayores en nuestra sociedad? ¿Cuáles son sus necesidades reales? ¿Qué retos han de asumir las instituciones para satisfacer sus demandas? El siguiente informe trata de responder a algunas de estas preguntas y, sobre todo, insiste en tener en cuenta el género y la edad cuando hablamos de envejecimiento, ya que la construcción social a partir del género tiene una especial incidencia en la vida de las mayores.

La autora de este informe, Ana Martínez, incorpora además algunas informaciones estadísticas que hay que tener en cuenta e insiste en que es imprescindible visibilizar a las mayores para conocer cómo abordan su envejecimiento y qué políticas públicas habría que poner en marcha para garantizar su bienestar.



Portada del informe elaborado por la Federación Estatal de Pensionistas y Jubilados de CCOO y la Fundación 1º de Mayo.

Envejecimiento activo en las mayores

informe

Envejecimiento activo en las mayores

Ana Martínez López

LAS PERSONAS MAYORES

quieren participar activamente y de manera integral en la sociedad española. Pero a la hora de tratar el envejecimiento como la forma en que la sociedad atiende las necesidades y expectativas de las personas habría que remarcar que el género, uno de

la remuneración no se acostumbra a visibilizar a las mujeres dentro del colectivo de personas mayores y menos a proponer medidas que les permitan acceder a la igualdad. Hasta hace muy poco tiempo, la experiencia

del hogar y han prestado atención y cuidados a quienes las precisaban. Esta actividad la mantienen cuando son mayores, cuidando a sus esposos y ayudando a sus hijos e hijas en el cuidado de sus nietos. Las mayores han protagonizado grandes niveles de desigualdad en las décadas anteriores, y durante muchos años han constituido el grupo de población con rentas más bajas, todavía hoy son muy vulnerables a la pobreza, viven más años que los varones, pasan más tiempo en soledad y cuentan con menos recursos y apoyos cuando necesitan cuidados.

De este análisis, se desprende también que la esperanza de vida aumenta, y las personas mayores de 65 años son más numerosas que nunca. Si se utiliza un indicador más fino, se puede decir que la ventaja de las mujeres se evidencia a partir de los 65 años, donde su esperanza de vida crece respecto a los varones. La misma información aporta la estadística sobre el estado civil, donde las mayores engrosan el colectivo de viudas, de forma especial a partir de los 70 años.

“Las mayores han protagonizado grandes niveles de desigualdad en las décadas anteriores, y durante muchos años han constituido el grupo de población con rentas más bajas.”

los elementos fundamentales de la organización social, que debe constituir una variable básica de análisis y no añadir el género como una variable más.

En el proceso envejecimiento no sólo hay diferencias biológicas entre géneros, ya que en este proceso intervienen una diversidad de respuestas, sino que, además, interfieren otras fuentes de diferenciación social, como son la clase social o la etnia, pero también se encuentran las consecuencias derivadas del tipo de vida que se ha llevado, teniendo en cuenta los condicionamientos económicos, culturales y sociales. La construcción social a partir del género tiene una especial incidencia en la vida de las mayores.

Como una continuación de la desigual asignación de tareas y roles de género, el desigual acceso a la educación, al mercado de trabajo o a

de envejecer de las mayores de nuestro país se derivaba de una trayectoria personal casi siempre centrada en el ámbito de lo doméstico y apenas presente en la esfera social, ya que se han ocupado

Las mayores cargan no sólo con su envejecimiento sino que arrastran tras de sí una gran discriminación. Es una buena noticia el hablar de su longevidad, pero siempre y cuando cuenten con atenciones específicas a nivel sanitario, pensiones generosas para poder cubrir sus necesidades materiales y una dosis de sociabilidad que les permita vivir bien su ancianidad.

Población residente en España por sexo y grupos de edad (65 o más años). 1 de enero de 2013

	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	% Mujeres
65 a 69 años	2.148.802	1.019.652	1.129.150	52,55%
70 a 74 años	1.625.049	743.897	881.151	54,22%
75 a 79 años	1.674.785	720.175	954.610	57,00%
80 a 84 años	1.342.599	530.598	812.001	60,48%
85 a 89 años	779.020	268.295	510.725	65,56%
90 a 94 años	303.943	86.504	217.440	71,54%
95 a 99 años	70.077	15.971	54.106	77,21%
100 a 104 años	10.631	2.192	8.438	79,37%
105 a 109 años	1.061	250	810	76,34%
110 y más años	155	46	109	70,32%
Total	7.956.122	3.387.580	4.568.540	57,42%

Fuente: Cifras de Población. INE.



Fotografía de Gloria García.

En todas las Comunidades Autónomas el peso porcentual de las mujeres es mayor que el de los varones, entre la población mayor de 65 años, con la misma tendencia a crecer la diferencia a medida que aumenta la edad. Casi la mitad (44,46%) de las mayores de 65 años se concentran en tres Comunidades Autónomas: Andalucía, Cataluña y Madrid.

La esperanza de vida ha aumentado para ambos sexos desde principios del pasado

siglo. En el año 2013, la esperanza de vida de los varones al nacer se cifraba en 79,3 años y la de las mujeres en 85,2 años, lo que supone una brecha de género de 5,8. El Instituto Nacional de Estadística (INE) proyecta que la esperanza de vida continuará aumentando en los próximos años, para ambos sexos, con un ritmo mayor de crecimiento en el caso de los varones, disminuyendo así la diferencia de años entre unos y otras.

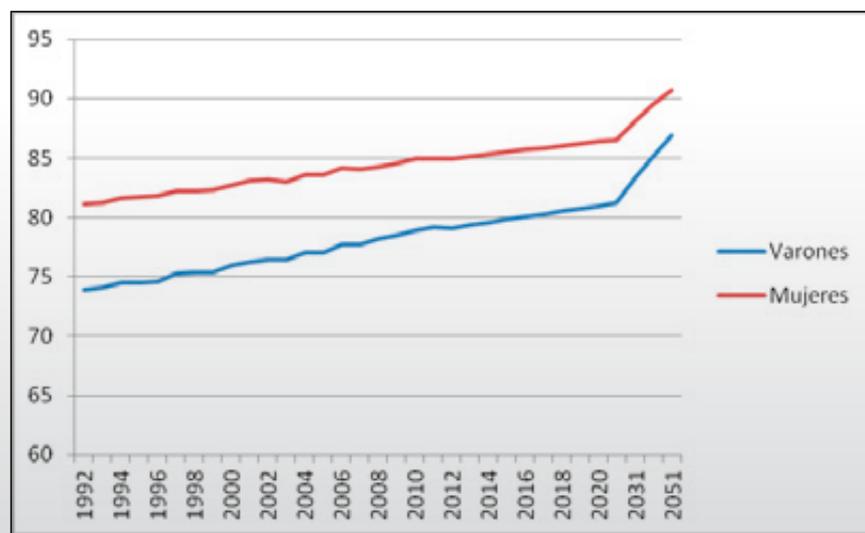
La mayor supervivencia femenina es más notable si se atiende a la esperanza de vida de las personas mayores de 65 años. Se cifra la esperanza de vida de las mujeres, datos de 2012, en 22,46 años, es decir hasta los 87,46 años, y la de los varones en 18,52, casi 4 años menos.

El fenómeno del envejecimiento de la población, característico en todos los países de la Unión Europea, está marcado por la mayor longevidad femenina. Existe mayor pervivencia de las mujeres en todos ellos, situándose España entre los países de la UE con mayor preeminencia femenina en el alargamiento de la vida.

Los datos de esperanza de vida por Comunidades Autónomas ofrecidos por el INE hablan de la mayor esperanza de vida de las mujeres en todo el territorio. La mayor brecha de género en relación a este indica-

“El Instituto Nacional de Estadística (INE) proyecta que la esperanza de vida continuará aumentando en los próximos años, para ambos sexos”.

Evolución y proyección de la esperanza de vida en el nacimiento



dor se encuentra en Asturias (6,56 años), País Vasco (6,35 años), Cantabria (6,32 años) y Galicia (6,31). Sin embargo, no son estos territorios donde la esperanza de vida femenina es mayor. Es en Madrid, Castilla León o La Rioja donde la supervivencia femenina es mayor.

La brecha de género en la esperanza de vida determina las diferentes condiciones de vida de las personas mayores. El que las mujeres vivan más años que los varones no significa, necesariamente, que

lo hagan con mayores niveles de calidad. Los roles diferenciados de hombres y mujeres determinan su trabajo, remunerado y no remunerado, sus usos del tiempo, sus condiciones de salud, sus niveles educativos, su participación social y política, en resumen condiciones de vida diferentes con diferentes consecuencias en la edad adulta como las peores condiciones económicas (en función de su participación más precaria o inexistente en el mundo laboral), problemas de salud crónicos (muchos relacionados con la doble carga de trabajo femenino), o la obligación del cuidado de otros familiares en muchas ocasiones necesitando ya algún tipo de ayuda ellas mismas.

En lo referente a las formas de convivencia, con los datos disponibles, hay un importante número de mayores que viven solas. El INE, en el censo de población y vivienda del año 2011, cifra en 1.279.486 los hogares con una mujer sola de 65 o más años en nuestro país. El número de hogares con mujeres mayores de 65 años tiene un peso significativo en todas las Comunidades Autónomas.

También la convivencia, ya sea con la pareja u otros familiares o personas, tiene una influencia directa en la calidad de vida, aminorando los riesgos de exclusión y pobreza, evitando las consecuencias negativas de la soledad, en relación al cuidado y la salud, etc. La mayor longevidad de las mujeres tiene como consecuencia que en un mayor porcentaje de éstas vivan solas y, además, que lo hagan durante más tiempo. Esta cuestión -además de estar relacionada con la mayor esperanza de vida femenina- tiene una relación directa con los mayores niveles de autonomía de las mujeres. Los varones solos acuden, generalmente, a otras formas de convivencia (parejas, hijos e hijas, residencias...).

“No siempre, las mujeres tienen autonomía total para el desarrollo de las actividades de la vida cotidiana”.



Sin embargo, en muchos casos, la decisión de vivir en soledad no es voluntaria sino que está relacionada con los menores ingresos de las mayores, el aislamiento familiar, etc., cuestiones que deben también ser contempladas en el diseño de políticas de vejez. Además no siempre, las mujeres tienen autonomía total para el desarrollo de las actividades de la vida cotidiana o presentan dificultades en materia de salud que les impiden vivir en condiciones de calidad suficiente.

Fotografía de Arturo Peinado.

Hogares con una mujer sola de 65 años o más según Comunidad Autónoma. 2011

	Hogar con una mujer sola de 65 años o más	% Total hogares
ANDALUCÍA	199.885	6,47%
ARAGÓN	43.992	8,16%
ASTURIAS, PRINCIPADO DE	41.175	8,99%
BALEARS, ILLES	25.999	6,05%
CANARIAS	36.122	4,57%
CANTABRIA	17.102	7,22%
CASTILLA Y LEÓN	91.826	8,85%
CASTILLA-LA MANCHA	54.857	6,97%
CATALUÑA	213.544	7,25%
COMUNITAT VALENCIANA	144.145	7,25%
EXTREMADURA	34.141	8,03%
GALICIA	78.249	7,39%
MADRID, COMUNIDAD DE	171.324	6,94%
MURCIA, REGIÓN DE	29.908	5,80%
NAVARRA, COMUNIDAD FORAL DE	16.859	6,78%
PAÍS VASCO	68.468	7,70%
RIOJA, LA	9.500	7,31%

Fuente: Censo de Población y Vivienda 2011. INE



La salud es un fenómeno social en el que lo personal y lo colectivo están entremezclados. Existen diferencias en lo colectivo en cuanto al estatus de mujeres y hombres en la sociedad, determinados por roles y estereotipos, aprendizaje social diferenciado, relaciones de poder, etc.. Las situaciones de desigualdad y discriminación deben ser contempladas en cualquier análisis o diagnóstico de salud.

No cabe duda de que la salud, y la percepción que de la salud se tiene, es un factor determinante para la calidad

No sólo las mujeres perciben peor salud que los varones y se encuentran importantes dificultades para el desarrollo de sus actividades, sino que, además, las mayores ven más limitada su actividad cotidiana por problemas de salud que los varones.

Las patologías que con más frecuencia afectan a las mujeres tienen relación con las limitaciones que las personas mayores tienen en el desarrollo de su actividad cotidiana. Un 36,47% de las mujeres de 65 a 74 años y un 48,49% de las mayores de 75 presentan limitaciones debidas a problemas de salud. Estos por-

nas pensionistas de menor renta a medicamentos, les obliga a adelantar el copago, renunciar a algunos medicamentos excluidos que les son necesarios, etc.

Las personas mayores son las principales usuarias de los servicios de salud y los recortes también están afectando a sus condiciones de vida, empeorando su situación. La reducción de la cobertura sanitaria, el cierre de plantas y servicios, las listas de espera, las reducciones de personal, etc. Mayor esperanza de vida, envejecimiento de la población, políticas de envejecimiento activo sí, pero, ¿en qué condiciones viven las personas mayores?

También la falta de geriatras, una histórica reivindicación de la Federación de Pensionistas de CCOO, conjuntamente con actuar más en la prevención

Tradicionalmente, el cuidado de las personas dependientes ha sido delegado hacia las familias y más en concreto a las mujeres, y se debe afirmar que la aportación de las mayores al cuidado de toda la sociedad es extraordinaria y muy poco reconocida. La experiencia femenina de

“También la falta de geriatras, una histórica reivindicación de la Federación de Pensionistas de CCOO, conjuntamente con actuar más en la prevención”.

de vida. Las mujeres perciben su salud de forma más negativa que los varones, a medida que aumenta la edad, y cómo es lógico, la percepción que unos y otras tienen de la salud también empeora. Las actividades y roles cotidianos de las mujeres están directamente asociados con el estado de salud percibido.

Es necesario que se considere la situación de la salud de las mayores así como sus dificultades diarias en la vida cotidiana en toda política o programa de vejez, sanitaria, de dependencia, etc., y se considere el impacto de género que tendrán las políticas públicas.

Sin embargo, el camino parece ser el contrario. Las recientes reformas introducidas por el Gobierno en el sistema de salud, y en concreto el copago farmacéutico y la reducción de las prestaciones sanitarias, están incrementando la pobreza de las beneficiarias de un sistema que ahora es más costoso que antes, a pesar de los escasos recursos económicos de quienes más lo necesitan.

Grandes son los problemas que las mayores plantean en relación a la realización de las actividades cotidianas. Así, 1 de cada 4, de más de 65 años, dice tener algún problema para el desarrollo de estas tareas. Dificultades que aumentan en peso porcentual y gravedad a medida que aumenta la edad.

centajes, en el caso de los hombres se reducen hasta un 22,9% y un 36,92%, respectivamente.

Se reduce la calidad del sistema público de salud y se limita la cobertura del derecho a la salud de la ciudadanía. Particularmente la puesta en marcha del copago farmacéutico que, aunque topado en su cuantía máxima en función de la renta, limita el acceso a las perso-



Fotografía de Txefe Betancort.

acceso a la vejez se evidencia también en este aspecto que diferencia radicalmente a los varones de las mujeres, a pesar de la lenta pero inexorable incorporación de las mujeres al trabajo remunerado, la mayor complejidad de la atención a la dependencia y la prolongación temporal de los cuidados, que puede ser de bastantes años, y que están cuestionando profundamente el papel que tenían



Fotografía de Peter Granser, de la serie Sun City, 2001.

“Debe hacerse un esfuerzo por conocer a las mayores dentro del colectivo de personas mayores y por fomentar su acceso a mejores oportunidades de igualdad”.

“asignado” las cuidadoras informales.

La puesta en práctica de la Ley Promoción de la Autonomía Personal y de Atención a la de Dependencia ha tratado de reforzar el sistema de protección de servicios sociales que existía previamente, estableciendo una especie de ‘suelo’ de servicios para las personas mayores. Según la información del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia (SAAD, IMSERSO) en diciembre de 2013 más del 66% de los beneficiarios de este sistema de protección en términos globales eran mujeres (hay dos mujeres por cada hombre beneficiario del sistema). La diferencia en la proporción aumenta considerablemente a partir de los 80 años, donde ellas representan casi el 80% de los beneficiarios y confirma la idea de que la conjunción de la edad y el sexo son determinantes en el perfil de quienes se benefician del sistema, ya que la mayor esperanza de vida viene acompañada de una mayor afección de incidencias incapacitantes.

El 69% de las personas que reciben pensiones no contributivas de invalidez o jubilación son mujeres, un porcentaje que aumenta hasta el 78% en el caso de las pensiones de la Ley de Integración Social del Minusválido (LISMI) a personas con discapacidad y al 85% en el caso de las pensiones asistenciales de enfermedad o vejez.

Las mujeres están en clara desventaja en el acceso a las prestaciones que constituyen el pilar del sistema de pensiones. Pese a que los datos globales de personas receptoras de pensiones contributivas muestran un equilibrio entre géneros, se debe apuntar que existen importantes desigualdades cuando se observan los diferentes tipos de prestaciones. Tan sólo en torno al 36% de las personas beneficiarias de prestaciones generadas por cotización propia eran mujeres. El 36% de las personas receptoras de pensiones por jubilación son mujeres. Igualmente bajo es el porcentaje de mujeres que perciben pensiones por incapacidad permanente.

Situación de las mujeres como receptoras del sistema de pensiones en España, 2012

Prestaciones no contributivas	% Mujeres	Pensiones no contributivas	69,14
		Invalidez	54,59
		Jubilación	80,41
		Pensiones asistenciales	85,37
		Enfermedad	84,74
		Vejez	91,87
		LISMI	77,52
Pensiones contributivas	% Mujeres	TOTALES	51,30
		Incapacidad permanente	34,68
		Jubilación	36,08
		Viudedad	92,95
		Orfandad	47,86
		A favor de familiares	77,11
	% importe medio de pensiones de mujeres respecto a importe medio de pensiones de varones	TOTAL	61,47
		Incapacidad permanente	79,07
		Jubilación	59,86
		Viudedad	133,77
		Orfandad	101,64
		A favor de familiares	110,91

Fuente: Estadísticas recogidas por el Instituto de la mujer, a partir de las Estadísticas de la Seguridad Social, 2014.

A partir de los 60 años, la diferencia entre perceptores y receptoras se modera, aunque sigue siendo significativa: entre los 65 y los 85 las mujeres representan solamente un 35% de los beneficiarios. Sin embargo, en materia de cuantía de la prestación, la diferencia se acentúa: desde los 65 años en adelante la brecha de ingreso se acerca al 40%. Mientras, las cuantías van siendo menores en los grupos de mayor edad.

La propia situación de las mayores como receptoras de pensiones en situación de desigualdad precisa una firme apuesta por un sistema público de pensiones que sea igualitario. Sin embargo, las políticas socioeconómicas de las últimas décadas, y especialmente de los últimos años de crisis, están caminando en dirección opuesta.

La situación de las mayores no se visibiliza adecuadamente. Debe hacerse un esfuerzo por conocer a las mayores dentro del colectivo de personas mayores y por fomentar su acceso a mejores oportunidades de igualdad. **T**

Números Rojos y 8 de Marzo

Carmen Briz Hernández

CON MOTIVO del 8 de Marzo y con alojamiento en los blogs de Público⁽¹⁾, la periodista Maite Garrido Courel, de *Números Rojos*⁽²⁾, entrevista a siete activistas feministas que le narran en pequeñas entrevistas en vídeo cuáles fueron los comienzos del 8 de Marzo en nuestro país. A partir de 1975, algunas mujeres comienzan a plantearse la necesidad de agruparse, salir a la calle y reivindicar derechos. Encontraron incompreensión, dentro de las organizaciones de izquierda, pero continuaron adelante. Enfrente un Estado que las consideraba ciudadanas de segunda y la misoginia de la Iglesia.

Lidia Falcón, abogada y periodista, explica: "En 1969 hablamos del 8 de Marzo y de lo que significaba, pero aquellas reflexiones no salían de la sala de conferencias, (...) y un policía se sentaba a escuchar todo lo que allí se decía". La también abogada, Cristina

Números

discriminatorias, aunque sabíamos que eliminarlas de la sociedad iba a ser más difícil".

La antropóloga Dolores Juliano explica: "El movimiento feminista crece con tanta fuerza porque responde a una necesidad real. Cualquier mujer que viviera esa situación no podía ser más que feminista. Era tan evidente la desigualdad y la injusticia que clamaba al cielo". Son tiempos de consignas como: "Todas somos adúlteras o Yo también he abortado". La abogada Begoña Zabala destaca que cualquier reivindicación afectaba a todas: "Podías ser duquesa o pobre, pero te interesaba pelear por tener tu propia casa, tu pasaporte, cobrar tu salario, separarte (...) En Europa llevaban años manifestándose. Aquí no se sabía ni qué consignas corear".

Justa Montero, de la Asamblea

"Podías ser duquesa o pobre, pero te interesaba pelear por tener tu propia casa, tu pasaporte, cobrar tu salario, separarte..."

Almeida, recuerda un día en que tratando de poner una denuncia, le exigen la autorización de su marido: "Y ahí fue cuando decidí empezar a luchar por nuestros derechos. (...) Las manifestaciones del 8 de Marzo eran incomprendidas, muchas personas nos insultaban. (...) En 1986, por fin, se derogaron muchas leyes

Feminista de Madrid, explica que la Plataforma de Organizaciones Feminista de Madrid convoca el primer 8 de Marzo en 1977: "La pancarta de cabecera decía: Ni una mujer en la cárcel, ni una mujer sin trabajo, en ese momento había 350 mujeres por delitos específicos encarceladas". Tal y como explica, la historiadora y escritora Marta Brancas: "Había mujeres en las cárceles porque habían abandonado el

Érase una vez un país donde padres o maridos eran considerados "responsables legales" de los actos de las mujeres. Érase un país donde las discriminaciones sexistas no dejaban paso al crecimiento personal, ni social, ni profesional.

hogar, por haber abortado o por ejercer la prostitución. Estos delitos no se tenían en consideración en la lucha antifranquista cuando se exigía amnistía total".

Por último, Josune Muñoz, crítica literaria y editora, recuerda a su llegada a la localidad vizcaína de Basauri, a las mujeres reivindicando el derecho al aborto. En esos años, se detuvo a 11 mujeres por abortar y también a la mujer que realizó los abortos y las asociaciones feministas se vuelcan en su apoyo. Son sólo algunos testimonios, eso sí, imprescindibles, para conocer el pasado reciente y enfrentarse al presente y futuro. **T**

(1) Aquí el enlace: <http://blogs.publico.es/numeros-rojos/2014/03/08/8-de-marzo-historias-de-feminismo/>.

(2) La revista de análisis y crítica política *Números Rojos* (1) de periodicidad trimestral, se presenta como: "El resultado del esfuerzo de un grupo de periodistas de izquierdas y feministas". Más información en: <http://www.revistanumerosrojos.com>.

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

Trabajamos por el buen trato personal y sanitario

Centro clínico el bosque
Autorizada en 1988

La Clínica el Bosque está especializada en:

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

I.V.E. interrupción voluntaria del embarazo

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

Centro clínico el bosque

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

Comité Mundial de UNI Mujeres

Ana Sánchez Navarro

SE CELEBRÓ en el Instituto Nacional de Administraciones Públicas de Madrid, a finales del mes de marzo, el Comité Mundial de UNI Mujeres, en la que participaron más de 40 representantes de todas las regiones de UNI⁽¹⁾. Uno de los objetivos de la reunión era debatir las propuestas de resolución que se presentarán en la IV Conferencia Mundial UNI Mujeres en Ciudad del Cabo (Sudáfrica), en diciembre de 2014, que tendrá lugar antes del Congreso Mundial de UNI.

Las propuestas de resolución abordan las siguientes cuestiones: en primer lugar, igualdad de remuneración por trabajo de igual valor; UNI apuesta por reducir la brecha salarial y para ello se esfuerza en la afiliación de las mujeres, ya que la brecha salarial en los sectores con un alto nivel de afiliación afecta menos a las trabajadoras que en aquellos sectores en los que no lo están.

Las prioridades estratégicas para el Plan Rompiendo Barreras 2014-2018 ocuparon el segundo lugar en el debate.

En tercer lugar, la salud de las mujeres, UNI Mujeres apuesta porque se permita acceder a todas las mujeres a servicios de salud sexual y reproductiva, y porque estos servicios estén disponibles y sean accesibles, asequibles, aceptables y de buena calidad. Todos los países deberían incluir servicios de planificación familiar, servicios de detección y tratamiento de infecciones de transmisión sexual y cáncer cérvico-uterino, detección de la violencia doméstica y la violencia laboral, asistencia cualificada al parto, asistencia obstétrica de emergencia y asistencia posterior al parto adecuada.

En cuarto lugar, la apuesta por una sociedad igualitaria con los servicios públicos, la educación y el trabajo decente, por crear una sociedad más equitativa que permita una mayor participación democrática y una justa distribución de la riqueza. Todo esto basado en una educación gratuita y de buena calidad y en unos servicios públicos gratuitos y de calidad.

Por último, se abordó la violencia contra las mujeres, que por desgracia persiste en todos los lugares, grupos de edad y clases económicas. Es inadmisibles que la violencia sea aún aceptada en muchas sociedades como algo "normal".

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



Fotografía de Ana Sánchez.

Durante la reunión, se presentaron los informes sobre las actividades de cada una de las regiones de UNI y de las acciones emprendidas en el último año por cada Comité Regional de Mujeres. También se discutieron ideas para una nueva campaña sobre la igualdad de remuneración por igual trabajo. ■

(1) UNI Global Union, con sede en Nyon (Suiza), representa a más de 20 millones de personas trabajadoras, de más de 900 sindicatos, del sector de servicios: comercio; deportes; finanzas; gráficos y embalaje; información, comunicación, tecnología y servicios a las empresas; juegos de azar; limpieza y seguridad; medios de comunicación, espectáculo y artes; peluquería y estética; postal y logística; seguros sociales; trabajo temporal y turismo.

De las palabras a la acción

Carmen Heredero de Pedro

HA TENIDO LUGAR en Dublín (Irlanda) la II Conferencia Mundial de Mujeres de la Internacional de la Educación, fue los pasados días 7, 8 y 9 de abril, bajo el título *Las mujeres en los sindicatos y en la educación: de las palabras a la acción*. 400 mujeres, líderes de los sindicatos de educación de todo el mundo, han debatido sobre algunos de los retos a los que se enfrenta la igualdad de género en el ámbito de la educación. La conferencia ha sido organizada por la Internacional

de la Educación (IE), la mayor federación sindical mundial, que representa a más de 30 millones de profesores y profesoras y otros trabajadores y trabajadoras de la educación en 400 organizaciones de más de 170 países y territorios, y por las cuatro organizaciones irlandesas afiliadas a la IE.

En las sesiones en plenario, se pudo oír a líderes de diversas organizaciones afiliadas a la IE de los 5 continentes y en las sesiones de talleres simultáneos se debatió sobre los dos grandes aspectos objeto de la conferencia: el papel de las mujeres en los sindicatos de la educación y la dimensión de género en los diversos aspectos y niveles del

ámbito educativo. Estuvieron presentes, entre otras personalidades, Ruairi Quinn, ministro irlandés de Educación y Tarja Halonen, ex presidenta de Finlandia.

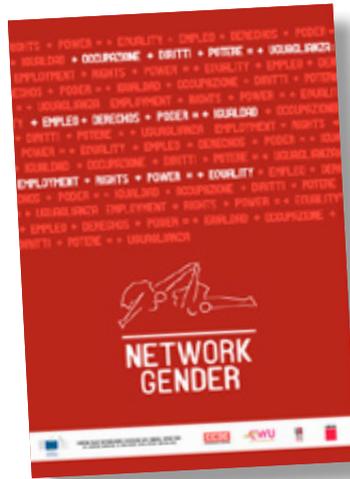
Las tres organizaciones sindicales españolas que forman parte de la IE -la Federación de Enseñanza de CCOO, FETE-UGT y STEs- han participado en esta II Conferencia Mundial de una forma especial, pues conjuntamente realizaron una presentación en uno de los talleres, el relativo a la formación del profesorado. La intervención, con el título *Coeducación: el profesorado tiene la palabra* se ha referido a los retrocesos que, en materia de igualdad entre los sexos, están suponiendo en nuestro país los recortes en educación y la nueva ley educativa -la LOMCE- y a la consideración de que, aprobada la ley, es

NETWORK.GENDER, encuentro en Roma

Eva Antón Fernández

PARA REVISAR y validar diferentes materiales y actividades de trabajo e impulsar su desarrollo, a primeros de abril ha tenido lugar en Roma la segunda reunión de trabajo del proyecto europeo *Empoderamiento, acción positiva y transversalidad de género en las organizaciones sindicales* (NETWORK.GENDER VS/2013/0460), cofinanciado por la Comisión Europea, DG Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión.

CCOO, a través de la Secretaría Confederal de Mujer e Igualdad, promueve este proyecto europeo, con la participación de las confederaciones sindicales CGIL (Italia), CWU (Reino Unido) y UNI Global Union Europa, que comprende diversas actividades. NETWORK.GENDER incluye un informe diagnóstico comparativo sobre los efectos de la crisis económica y financiera y de las políticas de austeridad en el empleo y su impacto de género, con especial atención a los países europeos de los sindicatos participantes (España, Italia y Reino Unido). También profundiza en el papel de los sindicatos en la extensión de derechos para las trabajadoras y en garantías para la igualdad efectiva en el ámbito laboral, a través de la negociación colectiva y el diálogo social. E incorpora una mirada a la participación de las mujeres en los sindicatos implicados, detectando aspectos comunes tanto en avances, logros y fortalezas



Autoría del cartel: Sheila R. Melhem (www.sheiamelhem.com).

como en factores que obstaculizan una participación igualitaria. Su objetivo queda expresado en el lema **+empleo +derechos +poder = +igualdad**.

Dado el papel fundamental de la información y la formación en las organizaciones sindicales, el proyecto contempla, además de una difusión permanente en la página *web* del Área Mujeres e Igualdad¹ y otros medios confederales, la realización de un folleto temático y de cursos piloto en cada confederación sindical. Se trata de poner en conexión el conocimiento de la situación

sociolaboral de las mujeres, su participación en los diversos escenarios sindicales (estructura, mesas negociadoras, secciones sindicales...), y la integración, tanto en la negociación colectiva y el diálogo social como en los propios sindicatos, de las estrategias igualitarias que actúan acelerando el camino hacia la igualdad real, esto es, de planes o medidas de acción positiva y de la transversalidad de género. Los cursos piloto disponen asimismo de un manual formativo como herramienta interactiva de soporte que facilite una formación sindical en cascada, hasta llegar a las secciones sindicales de las empresas.

Los informes y acciones de información y formación del proyecto NETWORK.GENDER ponen de relieve que una mayor participación de las mujeres en las diversas estructuras de los sindicatos se

**“Su objetivo queda expresado en el lema
+empleo +derechos +poder
= +igualdad.”**

traduce en una mayor integración de medidas de igualdad en la acción sindical, y por tanto, en una mejora en los derechos y las condiciones de vida y de trabajo para las trabajadoras, es decir, en más igualdad laboral y social. El empoderamiento de las sindicalistas para el empoderamiento económico de todas las mujeres. ■

(1) http://www.ccoo.es/ccsoo/Areas/Mujeres_e_Igualdad/Proyecto_Europeo_NETWORK.GENDER

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



Delegación de los sindicatos FETE, UGT, STEs y CCOO en Dublín, fotografía de Cuqui Vera.

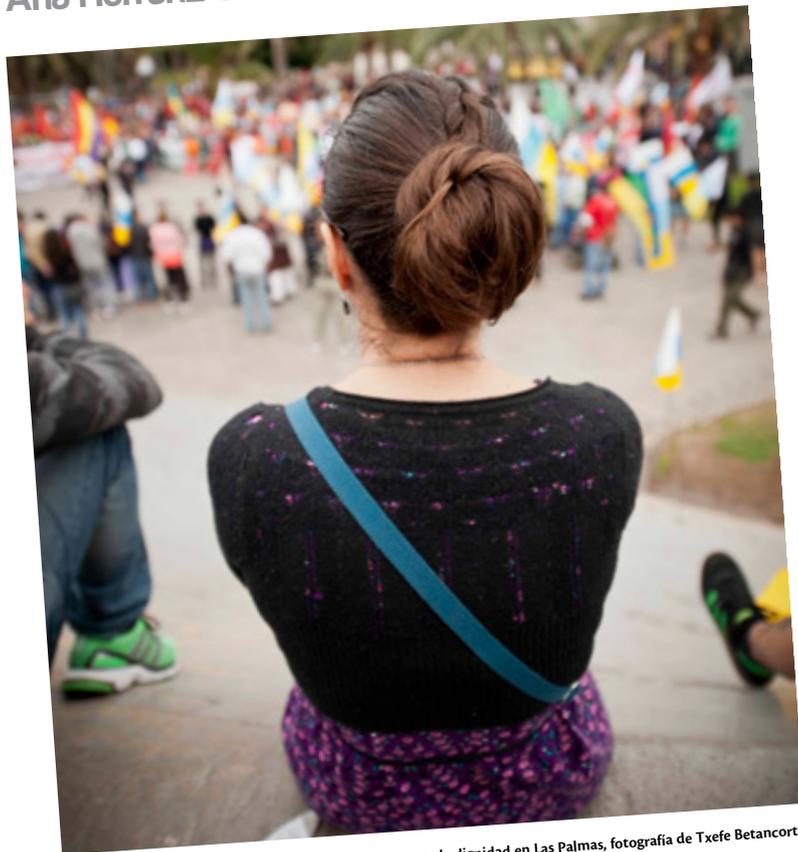
el profesorado quien puede dificultar su implantación, educando en los valores de igualdad que la ley elimina, para lo cual, su formación adquiere hoy una importancia de primer orden que las tres organizaciones sindicales se comprometen a promover. Como subrayó la presidenta de la IE, Susan Hopgood: “La educación de calidad empieza con una buena formación de los docentes, para que se conviertan en mejores educadores”.

Como señalaron las oradoras en la clausura de la II Conferencia, con 100 millones de mujeres jóvenes en el mundo incapaces de leer ni una sola frase, nunca ha sido más importante la educación pública y las organizaciones que la defienden. ■

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

Un deficiente plan

Ana Herranz Sáinz-Ezquerro



22-M Marcha por la dignidad en Las Palmas, fotografía de Txefe Betancort.

EL PLAN ESTRATÉGICO DE IGUALDAD

de Oportunidades (PEIO) 2014-2016, aprobado en Consejo de Ministros el 7 de marzo, consiste, básicamente, en un conjunto de propuestas de acción de los poderes públicos, según establece la LOIMH⁽¹⁾ a pesar de las declaraciones en sentido contrario de la ministra Ana Mato, no es un plan nacido del consenso ya que no ha considerado el informe de carácter preceptivo del Consejo de Participación de la Mujer, dónde CCOO ejerce una vocalía, y en el que sí se incluían propuestas realizadas por la Secretaría Confederal de Mujer e Igualdad, para cada uno de los ejes que contempla el informe.

El Gobierno ha perdido una oportunidad para que el PEIO resultara un avance sustantivo en igualdad entre mujeres y hombres, ya que presenta graves carencias, tanto en el diagnóstico del que parte (al no abordar el impacto de género de las reformas y ajustes

gubernamentales) como en muchas de las vagas declaraciones de intenciones, -y no medidas- que recoge. CCOO insistió en incorporar al borrador del PEIO un diagnóstico de situación que incluyera un análisis cuantitativo y cualitativo, de

forma que se desvelaran las diferentes brechas de género (teniendo en cuenta tanto factores estructurales como otras causas coyunturales relevantes), especialmente las políticas de austeridad en el gasto público y de consolidación fiscal, tal y como recomienda hacer el Parlamento Europeo, porque sólo un diagnóstico completo y realista permite adoptar las medidas correctoras

sociales, a la conciliación y en todos los ejes del PEIO que tampoco han sido recogidas.

El PEIO no va a eliminar las discriminaciones existentes ni las brechas de género que existen, a pesar de haberse publicitado como una gran herramienta para ello. ■

(1) Artículo 17: "El Gobierno, en las materias que sean de la competencia del Estado, aprobará periódicamente un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades, que incluirá medidas para alcanzar el objetivo de igualdad entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo".

adecuadas. Las medidas descontextualizadas corren el riesgo de ser poco eficaces para combatir las desigualdades.

En lo que se refiere al ámbito laboral, el PEIO anuncia un *Plan Especial para la Igualdad de Mujeres y Hombres en el Ámbito Laboral y contra la Discriminación Salarial 2014-2016* del que no se conoce más que el nombre; pero que muestra la falta de voluntad política de consenso al omitir en la confección del mismo a una parte esencial en la aplicación de la igualdad en el ámbito laboral como es la representación laboral. CCOO propuso que el plan recogiera expresamente la participación sindical en relación a las medidas para el empleo, a través del diálogo social y la negociación colectiva. Sin embargo, el PEIO solo recoge dos propuestas de CCOO para trabajar en el ámbito del dialogo social tripartito, que se concretan en la creación de dos grupos de trabajo que impulsen medidas para combatir la discriminación salarial y otro de estudio sobre el impacto del teletrabajo como medida de conciliación. En relación al trabajo a realizar en las empresas tan sólo recoge una llamada a la potenciación de la negociación colectiva, y se pierde la oportunidad de incluir a la representación sindical en el diagnóstico necesario a realizar en dichas empresas previamente a la negociación de planes de igualdad. Además, publicita medidas estrella para la función pública, no negociadas con la representación sindical, mientras desmantela el empleo público, con repercusiones directas e indirectas para las mujeres.

CCOO también realizó propuestas en relación a la brecha salarial, a las prestaciones

“El PEIO no va a eliminar las discriminaciones existentes ni las brechas de género que existen”.

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

Las siglas del feminismo

Ricardo García-Aranda Rojas

YO DECIDO



Las secretarías de la Mujer de CCOO Canarias trabaja, junto a otras organizaciones feministas, en la plataforma Yo Decido. *Abortours* fue una de las acciones que realizaron en el aeropuerto de Gran Canaria, fotografía de Txefe Betancort.

EN LAS ORGANIZACIONES SOCIALES, la especialización en los objetivos da un conocimiento de los mismos que cualifica adecuadamente para intentar conseguirlos y, por tanto, desde esa perspectiva, se puede ser más eficaz. Otras veces esa eficacia tiene más que ver con la estructura de cada organización, que completa argumentos de lucha con sólidas bases de defensa de los derechos generales, pero también específicos que se defienden.

De ambas opciones, normalmente complementarias, se ha entendido siempre bien en CCOO. La Secretaría Confederal de Mujer e Igualdad es el instrumento especializado, el idóneo para definir políticas en torno a la lucha por la igualdad y la defensa de las mujeres, no sólo en el ámbito laboral, sino también en el contexto de una vida social y familiar, indisoluble del

primero. Como dijo recientemente Ignacio Fernández Toxo: *"La estrategia será la movilización continua, no solo en las calles, sino también en las conciencias"*, y para ello es necesaria la diversificación en formas, caminos y medios, que las grandes organizaciones tienen a su alcance con sus cientos de miles de personas afiliadas. Pero el mensaje feminista, la consecución de la igualdad y las propuestas para alcanzarla tienen que llegar a todos los rincones de la sociedad, con el lenguaje propio de cada uno, buscando la fuerza que otorgan las mayorías populares, además de a todas las mesas de los Gobiernos y Parlamentos, dónde se modifican leyes y se adoptan medidas inconvenientes o adecuadas, retrógradas o progresistas.

Se trata de reivindicaciones históricas y con enemigos tremendamen-

te potentes. El derecho, no solo a la igualdad, sino a la total autonomía de las mujeres tiene que ver con viejas culturas predominantes entre los poderes fácticos, pero también con intereses en la defensa de espacios de poder ideológicos y, también, económicos. Como dice la feminista Justa Montero: *"Vivimos tiempos de análisis radicales, en el sentido más literal del término, para avanzar en proyectos emancipadores, y en los que es imprescindible un feminismo crítico que busque relacionar todas estas manifestaciones de opresión"*(1). Para continuar diciendo que: *"Los análisis anticapitalistas no pueden estar desligados de los de género"*, y viceversa, diría yo, porque una lucha feminista en las circunstancias actuales de tiempo y espacio sería absolutamente ineficaz si no se enmarca en el contexto de una lucha contra un sistema económico-social esencialmente opresor.

YO DECIDO

SOCIEDAD

Por eso, en este escenario es imprescindible la plena colaboración de personas y de organizaciones que tengan en común los objetivos y que hagan compatibles las estrategias para acercarse a ellos. CCOO y la Secretaría Confederal de Mujer e Igualdad saben muy bien esto, y se supone que el resto de organizaciones feministas lo comprenden en la misma medida.

De esa comprensión mutua, y de la necesidad de defenderse de las últimas agresiones del poder político y económico, se han intensificado en los últimos tiempos espacios de colaboración entre distintas organizaciones y asociaciones de mujeres, siendo la Secretaría Confederal de Mujer e Igualdad de CCOO, en muchos casos, el hilo conductor y el soporte estratégico y estructural de esas colaboraciones.

Habría que hacer un enorme dossier para hablar de todas esas situaciones de puesta en común que se están fraguando, pero a modo de ejemplo y como apoyo a lo escrito, se pueden citar algunos casos en diversos territorios del Estado español.

En Mallorca, durante 2013, la Plataforma Feminista en Baleares, compuesta por Feministes en Acció (dónde, además de CCOO, participan otros sindicatos, partidos políticos y otras asociaciones), Dret a Decidir y Asamblea Antipatriarcal han sabido aparcir sus diferencias de criterio y han trabajado juntas en las jornadas del 25 de Noviembre y del 8 de Marzo y han impulsado la Plataforma en Defensa del Derecho al Aborto, que fue presentada en la manifestación del 15 de febrero.

En Castilla y León, hay muchos ejemplos de colaboración entre distintas asociaciones, con participación de las secretarías de la Mujer de CCOO. Por ejemplo, la Coordinadora de Mujeres de Valladolid; la Plataforma contra la Violencia Machista "Lunes sin Sol" y la también Plataforma por el Derecho al Aborto, ambas en León; el Colectivo 8 de Marzo, en Burgos; y la Plataforma por los Derechos de las Mujeres en Palencia. Organizaciones que, en la mayoría de los casos, han de confrontar con los respectivos Consejos de la Mujer de los distintos Ayuntamientos para la organización y participación institucional en los distintos eventos reivindicativos.

Bajo la consigna "Aborto libre e gratuito: as mulleres decidimos!", la Plataforma Galega Polo Dereito ao Aborto, que lucha por la retirada de la modificación de la actual ley del aborto, está compuesta por 72 colectivos, entre los que se encuentran diversas organizaciones feministas, asociaciones vecinales, asociaciones en defensa de la sanidad pública, todos los partidos políticos (excepto el PP), todos los sindicatos con cierta implantación... Como dicen ellas mismas: "Un buen número de mujeres con un objetivo común y la clara necesidad y voluntad de hacer del consenso el mejor instrumento para lograr nuestro objetivo..." y ya lo demostraron en la multitudinaria manifestación lila del 9 de marzo en Santiago (A Coruña).

En Catalunya, la Secretaría de la Dona de CCOO mantiene una importante participación estable en estructuras como la Plataforma Unitaria contra la Violencia de Género, la Campaña por el Derecho al Aborto, la Plataforma Nosotras Decidimos, la Red de Mujeres para la Salud... Y otras participaciones más esporádicas en campañas que han ido surgiendo para las manifestaciones unitarias del 8 de Marzo, del 25 de Noviembre o la Marea Lila/Violeta. En general, en todos los territorios de Catalunya se están estableciendo complicidades entre diversas asociaciones y organizaciones, entre las que están las representantes territoriales de las secretarías de la Dona y, desde esas complicidades se están realizando importantes trabajos de movilización y concienciación.

Las mujeres luchamos por nuestra libertad fue el lema de la manifestación del 8 de Marzo en Gijón, donde la Secretaría de la Mujer de CCOO de Asturias participó junto al Movimiento Feminista de Asturias y la Plataforma Feminista. El mapa se amplía aquí con la Plataforma a Decidir Nos hace Libres, la Plataforma Avilés Decide, y otras muchas iniciativas en distintas localidades y zonas de Asturias.

La Red Feministas Región de Murcia surgió hace un par de años con la idea de proyectar un feminismo de red, reagrupando y generando, desde las

diferencias, un proyecto común y dinámico. Proyecto que desde CCOO siempre se apoyó y al que se incorporó este mismo año. Anteriormente, en 2010, se constituyó la Plataforma 8 de Marzo de Cartagena, con la participación también de distintas asociaciones feministas, áreas de la mujer de los sindicatos, partidos políticos y mujeres sin filiación.

Y la Plataforma Feminista de Alicante; la Plataforma Feminista de Euskal Herria por el Derecho al Aborto; la Plataforma de Mujeres por la Igualdad, en Cáceres; Plataforma Mujeres en Plural, en Granada; la Comisión por el Derecho al Aborto, en Santander; la Coordinadora por el derecho a Decidir de Valencia; la Coordinadora de Organizaciones Feministas, en Zaragoza. Y otras muchas organizaciones y Plataformas en Andalucía, Canarias, Rioja, Navarra, Castilla-La Mancha, etc.

Miles de mujeres de diferentes orígenes ideológicos que tienen un objetivo claro en su lucha: su libertad, su autonomía, su derecho a decidir en una situación conquistada de igualdad. Las *Marejadas Feministas*, de las que habla Justa Montero, traen: "Una propuesta de transformación necesariamente radical que ha de transitar por las familias, la escuela, las leyes, el modelo sexual, las relaciones personales...". Mucha arena para mover en este aún desierto. Todas las organizaciones, las más globales y las más locales, todas las manos militantes, organizadas, juntas, son imprescindibles para esta lucha, en este momento. ■

(1) *Marejadas Feministas*, artículo de Justa Montero (activista feminista desde 1974 y actualmente en la Asamblea Feminista de Madrid) en el periódico *Diagonal*, el 1 de abril de 2014.

Ricardo García-Aranda (www.garandaromero.blogspot.com).

Confianza, visibilidad y de género

Confianza, visibilidad y trabajo

Ximo Cádiz Ródenas



EL INFORME LUNACEK, aprobado por el Parlamento Europeo recientemente, insiste en que debe cumplirse de manera efectiva lo dispuesto en las directivas 2000/78/CE y 2006/54/CE para lograr la igualdad de trato en el empleo. Y es que se parte de un dato preocupante: en la Unión Europea más de la mitad de personas LGBT con empleo prefieren no revelar su orientación sexual o identidad de género en la empresa. Es importante que las personas LGBT con trabajo se sientan más seguras, libres y cómodas en su empresa... pero no sólo porque siendo visibles se sentirán más satisfechas, en un entorno favorable y más saludable, sino que también serán personas más productivas y más comprometidas con la empresa.

A lo largo de 2013 el investigador Ben Capell -de ESADE Business School-Universitat Ramon Llull, con el apoyo de la Workplace Pride Foundation y la colaboración de la FELGTB (Federación Estatal de Lesbianas, Gais, Transexuales y Bisexuales)- ha realizado el interesante estudio internacional *Una*

cuestión de confianza: la visibilidad LGBT en el lugar de trabajo⁽¹⁾, que persigue analizar cómo se puede crear un ambiente de trabajo en el cual las personas LGBT asalariadas puedan hacer visible su orientación sexual o identidad de género. En palabras de Ben Capell: "El estudio tiene como objetivo ayudar a responder a esta pregunta investigando el papel que juega la confianza en la decisión de las personas LGBT para ser visibles en el trabajo". Cabe destacar que de las 431 encuestas realizadas, 179 corresponden a personas LGBT en nuestro país.

Estos son algunos de los resultados detectados en el estudio: Un 68% afirma que es más probable que sea visibles entre sus amistades que no en el lugar de trabajo, es decir el ámbito laboral se percibe como menos seguro que el entorno social; casi un 60% de las personas participantes declaran haber vivido algún tipo de discriminación u hostilidad LGBTfóba en el trabajo durante los últimos 2 años; las experiencias de discriminación u hostilidad son más de modo indirecto que directo: la mayoría tuvieron incidentes en los que otras personas de la plantilla hablaron del colectivo LGBT de manera negativa, más que experimentar discriminación de forma directa; la confianza que las personas LGBT sienten hacia sus directivos y su empresa determina su voluntad de ser visibles en el trabajo, más

que otros factores investigados; las políticas contra la discriminación por diversidad sexual y de género de los departamentos de recursos humanos sirven para que la gente se sienta cómoda al revelar su identidad LGBT; por el contrario, cuando las personas LGBT perciben que sus empresas no se toman en serio las políticas contra la discriminación, no se genera tal confianza y las políticas de gestión de la diversidad LGBT de los departamentos de recursos humanos tienen un impacto nulo; y una vez son visibles, la confianza en el entorno implica un aumento del compromiso y la motivación de las personas LGBT para promover los objetivos de su empresa u organización.

El estudio hace, además, una serie de recomendaciones sobre qué pueden hacer las empresas para crear confianza en la plantilla y promocionar entornos favorables a la visibilidad de las personas LGBT.

El 17 de Mayo se conmemora el Día Internacional de Lucha contra la LGBTfobia, en un año 2014 en que la FELGTB ha querido poner el acento en la reivindicación de los derechos de las personas LGBT como derechos humanos, en todo el mundo y en todas las facetas de la vida, resulta fundamental romper silencios y que las personas que tienen la responsabilidad de gestionar los recursos humanos en las empresas adopten medidas para crear confianza y construir contextos más seguros y favorables para la diversidad sexual y de género. Será mejor para su plantilla y será mejor para sus empresas. ■

(1) Estudio completo en inglés en: <http://www.felgtb.org/temas/laboral/documentacion/estudios/i/5136/632/una-cuestion-de-confianza-visibilidad-lgbt-en-el-trabajo>

guía para no

Exposición

Paula Rego

El Museo de Arte Contemporáneo (MAC) Gas Natural Unión Fenosa, de A Coruña, presenta hasta mediados de septiembre, una selección de la obra de la pintora portuguesa Paula Rego. Comisarias: Marisa Oropesa y María Toral.

Enrique Arce Castilla

LEJOS de lo panfletario y del reduccionismo del mal denominado arte político –que arte no es “político”, qué comportamiento, incluso, qué silencio, no es político?- hay en las obras de Paula Rego un compromiso individual que trasciende la anécdota o el hecho concreto para plasmar una idea que persiste en su obra desde el comienzo de su actividad: “La representación de los juegos de poder y jerarquías (...), la gente que tiraniza a otra gente”. Las dinámicas de violencia, de

dominación, presentes tanto en el ámbito internacional: la guerra de Angola, la dictadura de Salazar, la guerra de Iraq, etc.; como en el ámbito cotidiano: las relaciones de sometimiento en el mundo de la infancia, en el entorno doméstico, en la experiencia femenina. En esto último radica que haya sido reivindicada por grupo feministas, aunque la propia artista dice que su feminismo no es militante, sino un feminismo “natural”, puesto



Muchacha con un feto (2005), de Paula Rego.

que habla, obviamente, desde una mirada de mujer. Aunque acepta un caso en el que hizo una obra con intenciones claramente “políticas”: su serie *Aborto*, sobre las condiciones inhumanas y peligrosas a las que la prohibición obligaba a las mujeres portuguesas a jugarse a la vida, o a cruzar a España –como cambian las cosas.

Paula Rego no es sólo una pintora de historias. Hay en ella mucho más que los conceptos de figuración y narración con los que se la suele “clasificar”. Hay mucho en ella de entender la pintura como un proceso transformador, tanto en lo formal como en lo personal. Un proceso doloroso, incluso peligroso, pero que te lleva a descubrir cosas sobre uno mismo y, por extensión, sobre la condición humana y el comportamiento del individuo en sociedad. Así, además de ese aire común de incomunicación y soledad moderna, de dureza y pesimismo de la existencia, es fundamentalmente este batallar con la pintura, con el arte, lo que hace a Paula Rego de la estirpe de creadores tan insustituibles como Francis Bacon, Louise Bourgeois o Pina Bausch. Una pintura íntima y arriesgada. Una pintura para quienes deciden no cerrar los ojos. **T**

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

Documental

El quejío de las mujeres

Mujeres como tú, dirección, cámara y montaje de Encarnación Vargas. Ayudantes de dirección: Carolina Aguilera y Encarna Rojas. Produce: La Vargas, con la colaboración de Akiba y La Fábrica Onírica.



Mayló Sánchez Ortiz

MUJERES COMO TÚ, de la directora de cine granadina Encarnación Vargas, es un magnífico documental rodado durante un encierro en una oficina del INEM en Granada, en septiembre de 2012. La cinta fue elegida para presentar el Festival Mujeres del Cine en 2013. Las protagonistas del documental son mujeres de diversas organizaciones políticas, sociales y sindicales, algunas de ellas de CCOO que participaron activamente en el encierro.

Mujeres como tú denuncia tanto la feminización de la pobreza como el desempleo femenino; pero es más que un documental, es un grito desgarrado, una forma de rebelión contra la situación de pobreza y de paro exponencial -consecuencia de una crisis que castiga particularmente a las mujeres-, es la denuncia de las mujeres organizadas y de las mujeres de municipios y barrios excluidos donde la situación que sufren es cada vez de mayor emergencia social, de mayor exclusión, de marginación y de discriminación; es el *quejío* de las mujeres del pueblo.

Mujeres como tú es un ponerse en pie y en pie de guerra, para evidenciar que la igualdad real no existe, que es un espejismo mientras las mujeres no tengan empleo, la herramienta fundamental contra la exclusión; es una ilusión, mientras no tengan las mismas oportunidades y es una quimera mientras sólo tengan el trabajo asignado por el hecho de ser mujeres, que aumenta de forma vertiginosa resultado de una insultante política de recortes.

El documental es el encierro de la solidaridad encima de la mesa como plato único para compartir, con un postre exquisito, una experiencia imborrable de lucha de clase y de lucha de género, porque una sin la otra no tiene sentido. Un solo secreto de cocina: ninguna de las personas que lo protagonizan sabían que estaban siendo filmadas para un futuro documental, tampoco conocían la presencia entre ellas de una genial directora de cine, creyeron, en todo momento, que se trataba de un video casero para el recuerdo.

Y contra la resaca de una gran jornada de reivindicación y denuncia, un gran estreno, en el Teatro Isabel La Católica de Granada, en febrero de 2013, un orgullo para todas las participantes. Sencillamente inolvidable.

Encarna Vargas es directora de escena y realizadora de televisión, como dramaturga ha escrito y dirigido *55 Almas* y *Paréntesis* (ambas de 2010). Dirige el proyecto Cortos en Igualdad del Festival Mujeres del Cine. **T**

Maylo Sánchez Ortiz (mdsanchez@and.ccoo.es) es secretaria de la Mujer de CCOO de Granada.

o perderse

Ensayo

Feminismo frente al neoliberalismo

Feminismo frente al neoliberalismo, estrategias y alianzas es el título del último taller, ahora también publicación, editada por el Fórum de Política Feminista. Incluye textos de: Lina Gálvez, María José Moruno, Marta Cárdbaba, Lola Liceras, Ángeles Fidalgo, Teresa Maldonado, María Pazos, Ana Herranz y Sua Fenoll (1).

Nines Fidalgo Delgado

TRAS VARIOS años de política europea de recorte del gasto y de una reforma laboral, la crisis no sólo continúa, sino que se ha destruido actividad económica y empleo, han aumentado la pobreza y las desigualdades sociales y de género y se ha sumado a la crisis económica una crisis política.

Se llama *austericidio* a la receta neoliberal que, en 2014, sigue hundiendo, por sexto año y sin perspectiva de salida, al Estado español en una sima de desempleo, desigualdad social y de género, con niveles intolerables de pobreza, cuyo principal ingrediente es el incremento de la deuda pública hasta igualar en 2014 al PIB, lo que no pasaba desde 1909, asumiendo el Estado la deuda de los bancos y sus intereses a base de recortar el gasto social, a la vez que, como resultado del ajuste salarial y

del empleo y de la quimera del autoempleo, la participación de las personas asalariadas en la renta nacional bajó del 54% en 2008 hasta el 50,4% en 2012.

El Fórum de Política Feminista (FPF) trabaja en una interpretación feminista del *austericidio*, porque éste conlleva a la reprivatización y la re-feminización de los cuidados -como el de la atención a la infancia y a la dependencia, y políticas de retroceso en la igualdad de género combinando medidas económicas, como la reforma laboral y los recortes, e ideológicas, como la prohibición del aborto, acentuando la división sexual del trabajo. No sólo hay que estudiar y

comprender cómo el neoliberalismo aumenta la desigualdad social y de género si no que hay que ofrecer propuestas para una salida de la crisis. Hay que actuar, eso sí, con prisa porque la economía capitalista es rauda y está lanzando a miles de personas (sobre todo mujeres) a la infra-vida.

Hay que trabajar desde el feminismo, y en alianza con otros movimientos sociales y sindicales, en la búsqueda de una agenda social y feminista con alternativas, porque otra economía es posible. Hay que construir urgentemente un pacto entre feministas en torno a una agenda clara y concisa y una acción común para la incidencia política. Entre otras cosas, para exigir a los poderes públicos: un plan integral de servicios públicos (atención universal, protección social en salud, pensiones maternidad/paternidad y desempleo); el aumento de los recursos para la igualdad y contra la violencia de género; la garantía de los derechos sexuales y reproductivos y el aborto libre, la equiparación de las empleadas de hogar con el resto de trabajadores y trabajadoras; medidas de corresponsabilidad y de reparto del empleo. ■

(1) Libro completo en pdf: en: <http://forumpoliticafeminista.org/sites/default/files/Libro%20XXIII%20Taller%2094%20pags%20definitivo%20web.pdf>

Nines Fidalgo (info@forumpoliticafeminista.org) es presidenta del Fórum de Política Feminista (FPF).

Ensayo

Tan frescas

Tan frescas, las nuevas mujeres mayores del siglo XXI, de Anna Freixas, con prólogo de Rosa Regàs. Barcelona, 2013: Paidós Contextos.



Palmira Maya Domingo

NO SÉ MUY BIEN si fue el título del libro, *Tan frescas* o la imagen de la portada lo que más llama a la curiosidad. El ensayo de Anna Freixas captura el interés por tratarse de un tema del que poco se habla en la calle, o si se hace suele abordarse de una manera equivocada; las mujeres, que ahora viven más años que sus madres y abuelas, se plantean cómo hacerlo, cómo envejecer en el siglo XXI, porque no existe ninguna carta de navegación.

Las mujeres que hoy cumplen 60, 70, 80 y 90 años rompieron moldes: feministas, luchadoras, responsables de numerosos logros conseguidos, artífices del voto femenino, activistas de la igualdad ante la ley, de los derechos reproductivos o del protagonismo creciente de las mujeres en la sociedad. Sin embargo, abordan un futuro para el que el compromiso no ofrece todas las respuestas. Tras una vida de lucha, su último desafío consiste en vivir en plenitud la etapa final de su existencia.

¿Cómo vivir esos años cuando el bagaje anterior ha sido tan intenso? *Tan frescas* ofrece alternativas a la habitual pasividad que caracteriza la vejez de muchas personas. Mantenerse activas no sólo permite una continuidad coherente con el pasado, también se convierte en la mejor garantía de desarrollo físico y agilidad intelectual. Nunca se debe perder la creatividad ni dejar de pensar que la mejor vivencia interior es el aprendizaje continuo.

Tan frescas demuestra que no existe la fórmula de la eterna juventud pero sí de la madurez activa, que puede incluso convertirse en otra forma de juventud: "*Quiero aprender, no que me entretengan*", resume esta idea uno de los pasajes del libro.

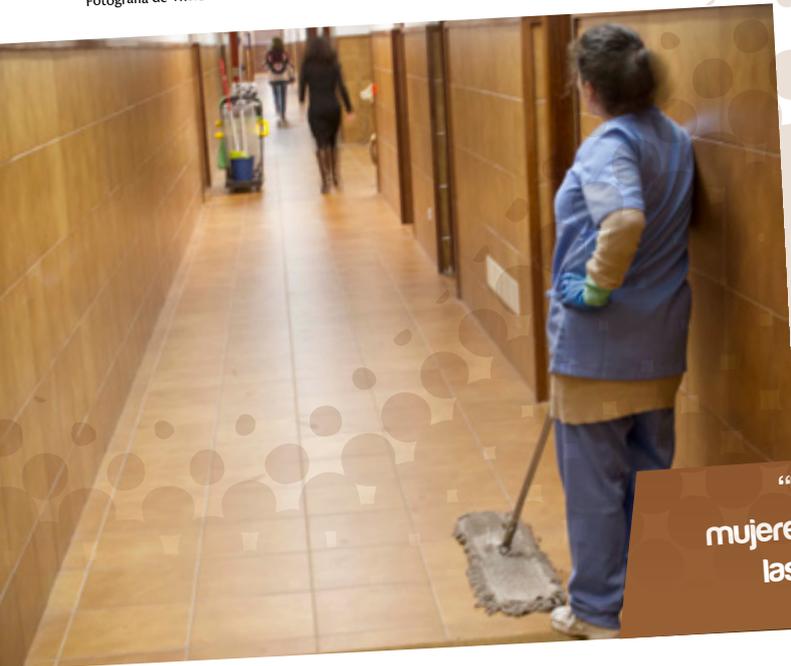
Un auténtico manual de la tercera edad que insta a la reflexión, al reto de convertir esos años en un regalo. La mejor experiencia es la vivida... ■

Palmira Maya (pmaya@aadd.ccoo.es) es secretaria de la Mujer de la Federación Estatal de Servicios Privados de CCOO.

salud Buen trabajo y salud, para todas

Neus Moreno Sanz

Fotografía de Txefe Betancort.



El 28 de Abril es el Día internacional de la Salud en el Trabajo y es un buen momento para compartir la relación entre trabajos y salud y preguntarnos si las desigualdades de género tienen algún impacto en el binomio condiciones de trabajo-salud.

“Diversos estudios han mostrado que la salud de las mujeres no incorporadas al trabajo asalariado es peor que las que sí lo están, incluso en términos de mortalidad”.

ACTUALMENTE existe un consenso muy amplio que los determinantes de salud más importante son los sociales, mucho más que los biológicos y genéticos. La Organización Mundial de la Salud (OMS) define como determinantes sociales de la salud: *“Aquellas circunstancias en que las personas nacen, crecen, viven, trabajan y envejecen... Estas circunstancias son el resultado de la distribución del dinero, el poder y los recursos a nivel mundial, nacional y local, que depende asimismo de las políticas adoptadas. Los determinantes sociales de la salud explican la mayor parte de las diferencias injustas y evitables observadas en y entre los países en cuanto a la situación sanitaria”.*

La OMS refiere que existen dos grandes determinantes estructurales, por un lado el contexto socioeconómico y político (Gobierno, política macroeconómica, políticas sociales y políticas públicas), y por otra la posición socioeconómica de las personas (clase social -definida principalmente por la relación con el empleo y los ingresos económicos-, género y condición migratoria), y concluye que el contexto socioeconómico y político y la posición socioeconómica de las personas están íntimamente relacionados. En cada uno de los determinantes

socioeconómicos y políticos, las mujeres se encuentran sistemáticamente en situación de desigualdad.

Por otro lado, es central la interrelación entre el contexto sociopolítico y la posición socioeconómica, lo que en la práctica significa la no separación neta entre los espacios sociales y el empleo. Si bien es cierto que esta interrelación es universal, es decir que afecta al conjunto de la población, para las mujeres adquiere una dimensión mayor por la división sexual de los trabajos de cuidados, realizados principalmente en el ámbito de los espacios doméstico-familiares, y por las mujeres.

Las políticas de retroceso de los derechos sociales, por ejemplo de sanidad, de la inacabada e incumplida ley de dependencia, del empobrecimiento de las rentas familiares... aumentan las necesidades de trabajo en el espacio doméstico-familiar para conseguir el bienestar de las personas. El trabajo de cuidado requiere muchas horas, se realiza sin apoyo social, es decir, sin reconocimiento, y requiere tiempo, un tiempo que ni la sociedad ni el trabajo asalariado contemplan como central.

Diversos estudios han mostrado que la salud de las mujeres no incorporadas al trabajo asalariado es peor que las que sí lo están, incluso en términos de mortalidad. Y, por otra parte, las que están incorporadas en el mercado de trabajo están altamente expuestas a la doble presencia, con un importante impacto en la salud, especialmente en salud mental. Eso sí, no todas las mujeres tienen las mismas condiciones de vida y exposiciones, y una vez más existe un gradiente claro de clase social: las mujeres con menos recursos económicos se llevan la peor parte.

Si se desea intervenir para lograr mejores niveles de salud para la población se ha de incorporar la mirada y propuestas de desigualdades para hacer frente a los determinantes sociales de salud, y hay propuestas en todas las políticas mencionadas.

Este 28 de Abril, CCOO reivindica unas políticas públicas de salud laboral que promuevan unas mejores condiciones de trabajo y salud para el conjunto de la población trabajadora. Y desde la mirada feminista también habría que intervenir sobre las raíces más profundas del patriarcado: la división sexual del trabajo, transformando el trabajo asalariado, potenciando políticas públicas de atención a las personas y favoreciendo que los varones se incorporen al trabajo de cuidado, un “trabajo” o un “placer”, imprescindibles para la sostenibilidad de la vida. **T**

un sindicato de hombres

SOY AUXILIAR

de ayuda a domicilio desde hace 25 años, de los cuales 23 he sido delegada de mi comité de empresa. Mi trabajo no ha sido nada fácil, ni para mis compañeras tampoco. Pertenezco a CCOO desde el primer año que comencé a trabajar ya que supe que era esencial para defender mis derechos. Cuando me propusieron ser delegada acepté rápidamente, ya que consideraba que había que luchar muy duro para poder tener algún que otro derecho. La lucha ha sido difícil y, cuando parecía que todo estaba conseguido, llegó esta miserable crisis, que pretende arrasar con todos los derechos conquistados. Habrá que seguir luchando, día a día, formando parte de CCOO, un sindicato de luchadores y luchadoras, que, año tras año, ha trabajado duro por conseguir mejores condiciones.

La ayuda a domicilio es un sector fuertemente feminizado, que se centra en el cuidado, una actividad asignada socialmente a las mujeres. Se trata de un trabajo duro donde no sólo pesa el esfuerzo físico, sino

“Voy a seguir luchando, día a día, junto a mis compañeras y formando parte de CCOO, un sindicato de luchadores y luchadoras, que, año tras año, me ha ayudado tanto”.

también el componente psicológico, a pesar de no contar con el reconocimiento social que merece. Para las empresas se trata tan sólo de un negocio, donde la calidad no es lo prioritario. El Servicio de Ayuda a Domicilio (SAD) es uno de los sectores que más recortes han sufrido en los últimos años, sólo se valora que las empresas liciten lo más bajo posible para dar el servicio. Esto significa que los beneficios económicos dependen de los exiguos salarios a las trabajadoras, del número de horas trabajadas,

encuentro que tuvo lugar en el Hotel Auditorium de Madrid, al que asistieron más de 2.000 delegadas y delegados. Ha sido muy importante ya que, gracias a

ese acto, he podido conocer a un montón de personas que están en mi mismo barco, cada quien con sus problemas en su sector, pero compartiendo un mismo fin: seguir luchando por los derechos de trabajadoras y trabajadores, le pese a quien le pese.

Este Primer Encuentro de Secciones Sindicales de CCOO supone apostar por la acción sindical y por el impulso de las estructuras de base del sindicato y el sindicalismo en los centros de trabajo para ser más fuertes y contar con mayor representatividad. Además, el acto supuso la puesta a punto de CCOO para enfrentar con éxito el proceso de elecciones sindicales que se activará con fuerza en el último trimestre de 2014.

El 5 de abril fue un día muy especial, estaba

llena de nervios, como muchas otras personas que participaron, pero también había alegría y ganas de compartir preocupaciones, de poder hablar de los problemas que le suceden a cada quien, día a día, en sus trabajos diarios.

Fue muy emocionante escuchar sus aplausos y ver como tanta gente, llegada de todo el país, compartía un mismo fin: seguir luchando sin descanso para tener un mundo mejor. Aunque haya trabas en el camino y algunos sectores sociales traten de crucificar el sindicalismo: “los sindicatos no hacen nada”, “los sindicalistas son unos vagos”, “los liberados no hacen nada”, etc... quienes forman parte de CCOO seguirán trabajando sin descanso, como hasta ahora, y sintiendo orgullo de pertenecer a este sindicato. **T**

Un sindicato de luchadores y luchadoras

Mercedes Egido Rubio

etc. El convenio colectivo, que tanto cuesta renovar cada vez que se negocia, es muy modesto, pero ha de cumplirse. Desde los comités de empresa se está trabajando muy duro, tratando de solucionar los problemas que se presentan en cada distrito, en cada domicilio particular (lugar de trabajo) para que las condiciones de trabajo de las auxiliares del servicio a domicilio estén aseguradas.

El día 5 de abril tuve el privilegio de asistir como representante de la Federación de Servicios Privados (FSP) al Primer Encuentro de Secciones Sindicales de CCOO; un

Fotografía de Julián Rebollo.



#exigeccoo

Mercedes Egido (ma_lo_cha@hotmail.com)
es auxiliar de ayuda a domicilio.

VALENTINO

CAM
SHOES



Trabajadora50



SECRETARÍA CONFEDERAL DE MUJER E IGUALDAD

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