

Trabajadora49

SECRETARÍA CONFEDERAL DE MUJER E IGUALDAD

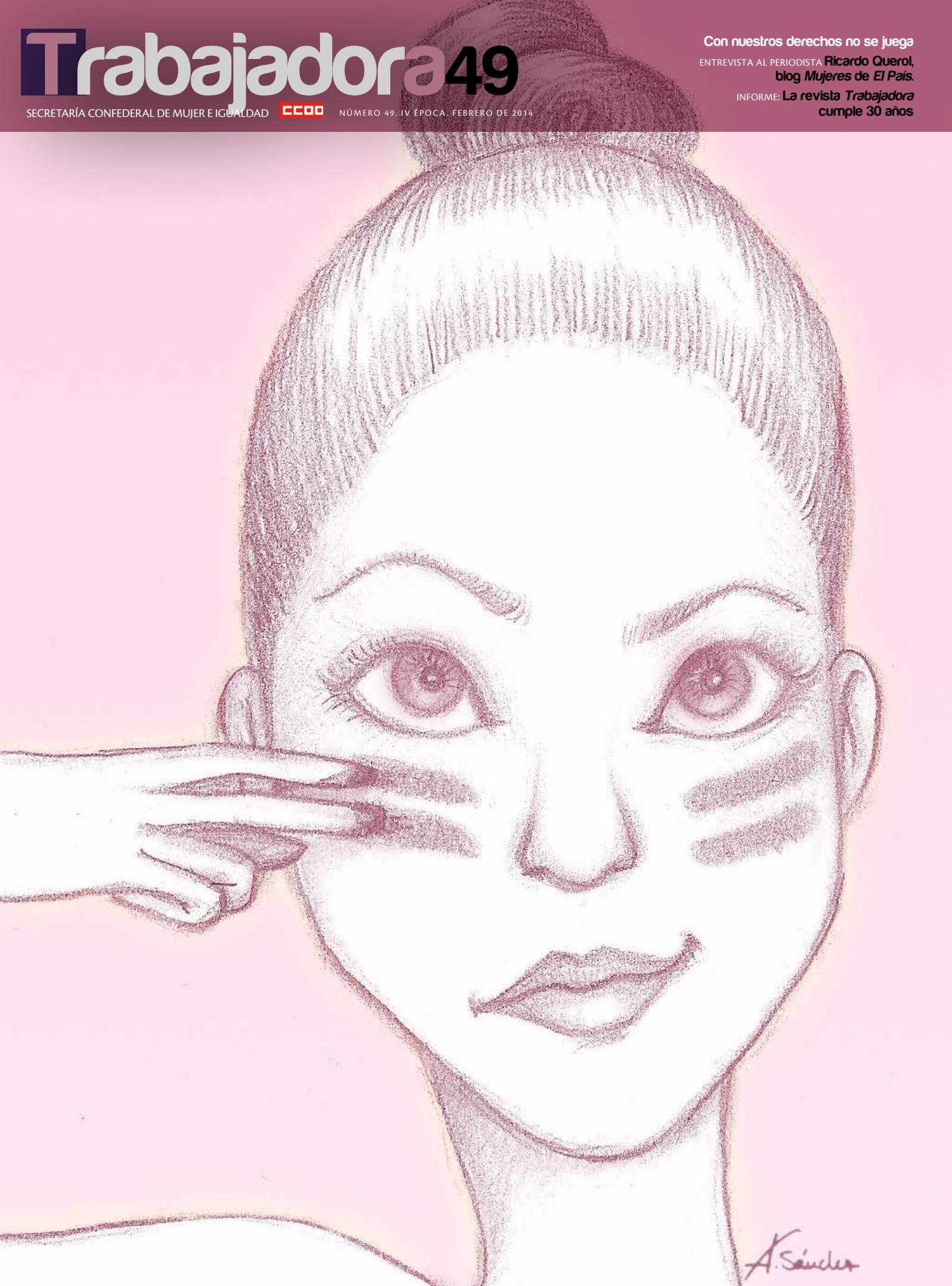


NÚMERO 49. IV ÉPOCA. FEBRERO DE 2014

Con nuestros derechos no se juega

ENTREVISTA AL PERIODISTA Ricardo Querol,
blog *Mujeres de El País*.

INFORME: La revista *Trabajadora*
cumple 30 años



A. Sánchez

Trabajadora49

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@ccoo.es

Dep. legal: M-41.009-1988

RESPONSABLE

Ana Herranz Sainz-Ezquerria

REALIZACIÓN

Carmen Briz Hernández

CONSEJO DE DIRECCIÓN
Y REDACCIÓN

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

COLABORACIONES EN ESTE NÚMERO

Carmen Heredero, Cándida Barroso,
Ana Sánchez, Rita Moreno,
Javier Pueyo, Eva Cerdeiriña,
Raquel Gómez, Lina Barber,
M. Isabel Ayné, Cristina García,
Asociación Lectura Fácil Madrid, Montse García,
Soledad Muruaga y Pilar Pascual.

FOTOGRAFÍAS E ILUSTRACIONES EN ESTE
NÚMERO

Alicia Sánchez, Julián Rebollo,
Teresa Rodríguez, Txefe Betancort y
Gaelxs.

DISEÑO

10 INNOVACIÓN CREATIVIDAD MARKETING

DISTRIBUCIÓN

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

IMPRESO EN PAPEL RECICLADO

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

página 6/ POR AQUÍ

Educación y género, de
Carmen Heredero

VIH y mundo laboral,
de Cándida Barroso

La igualdad de lo distinto,
de Ana Sánchez Navarro

**Formación en igualdad y
liderazgo**, de Pilar Morales

página 8/ EMPLEO

**La negociación en materia
de igualdad en los convenios
colectivos**, de Rita Moreno

página 10/ ENTREVISTA

Entrevista a Ricardo Querol, director
del blog *Mujeres de El País* y autor de *El
postmacho desconcertado*, de Carmen Briz.

página 13/ GENERACIÓN XXI

**Brecha salarial y
jóvenes**, de Javier Pueyo

página 14/ PUBLICACIONES Y LIBROS

Colaboraciones de Eva Cerdeiriña, Raquel
Gómez y Palmira Maya

página 15/ INFORME

**Trabajadora cumple 30 años:
30 años de feminismo
y sindicalismo**

Con colaboraciones de Lina Barber,
M. Isabel Ayné y Pilar Morales

página 21/ CIBERFEMINISTAS

**Coordinadora Española del
Lobby Europeo de Mujeres
(CELEM)**, de Cristina García

página 22/ EN UN MUNDO GLOBALIZADO

NETWORK.GENDER, de Eva Antón

Equiparación salarial, de Raquel Gómez

página 23/ SOCIEDAD

Los hombres ante el aborto,
de Ricardo García-Aranda

**Al trabajo con el armario a
cuestas**, de Isabel Rodero

Fui deportista de élite, de Isabel Rodero

página 27/ GUÍA PARA NO PERDERSE

Cine/ **VII edición Cortometrajes
por la igualdad**, de Alicia Martínez

Literatura y más/ **¿Qué es la lectura
fácil?**, de Asociación Lectura Fácil Madrid

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

Ensayo/ **Transexualidades**,
de Alicia Martínez

**página 29/ DIVERSIDAD SEXUAL Y DE
GÉNERO**

**Diversidad y negociación
colectiva**, de Raquel Gómez

página 30/ SALUD

**La psicoterapia de equidad
feminista**, de Soledad Muruaga y Pilar
Pascual

**página 31/ UN SINDICATO DE HOMBRES
Y MUJERES**

**Un sindicato de hombres y
mujeres jóvenes**, de Tania Pérez

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

Puede consultar todos los números en las siguientes direcciones:
www.ccoo.es/mujeres | en <http://issuu.com/cscocoo/docs>
en Facebook <https://www.facebook.com/RevistaTrabajadora>
y en 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).



campana

El tren de la libertad

Pilar Morales Pacheco

VERSIONANDO la antigua canción: "Hay una luz en Asturias, que ilumina España entera, y es que allí se han levantado comadres y compañeras". El 1 de febrero, Madrid se tiñó de violeta con las reivindicaciones de organizaciones de mujeres de todo el Estado, encabezadas por Les Comadres asturianas, quienes tuvieron la idea de viajar a Madrid en lo que llamaron *El tren de la libertad* y llegar al Congreso de los Diputados para entregar el manifiesto *Porque yo decido* a representantes del Parlamento, presidente del Gobierno, ministro de Justicia y ministra de Sanidad. Más de cien mil personas, mayoritariamente mujeres, se manifestaron por el Paseo del Prado.

CCOO ha participado, con todas sus organizaciones territoriales, coordinadas, unidas y fuertes. Se facilitó, además, que se pudiera realizar la *Asamblea por la libertad*, que tuvo durante más de cuatro horas, con el aforo del auditorio Marcelino Camacho completo (1.000 butacas) y teniendo que cerrar la entrada varias veces porque no cabía más gente. Todo ello sin que hubiera el más mínimo incidente.



Fotografía de Julián Rebollo.

Intervinieron en la *Asamblea por la libertad*, además de Ana Herranz Sáinz-Ezquerro (secretaria confederal de Mujer e Igualdad de CCOO), Pilar Morales (secretaria de la Mujer de CCOO de Madrid) representando a la organización anfitriona. Se pudo escuchar también a otras 60 mujeres, representantes del movimiento feminista, desde las Comadres asturianas, a las masonas, las rurales, las jóvenes, las mayores, las representantes de las clínicas... Mujeres diversas, activistas, pero con una reivindicación común: el aborto es un derecho, las mujeres decidimos y no puede ser un delito. *El Tren de la Libertad*, va a resonar en nuestros oídos muchísimo tiempo, y lo que es mejor, en los del PP y en los de la Conferencia Episcopal. Amén. ■

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

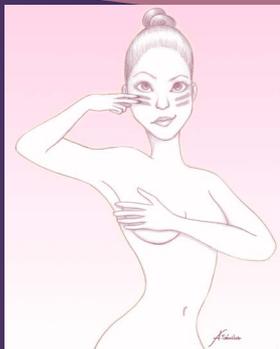


ALICIA SÁNCHEZ INFANTE (Melilla, 1982) es pintora e ilustradora. Las chicas de sus dibujos pueden parecer delicadas, pero sus intensas miradas muestran mucha fuerza y una actitud atrevida y, por qué no, divertida... que transmiten positividad. Los dibujos que ilustran este número de la revista son un homenaje a todas las mujeres guerreras que en algún momento de sus vidas se han enfrentado al cáncer de mama.

Los trazos de los dibujos de Alicia Sánchez son estilizados, detallados, con fondos difuminados y colores alegres. Alterna la técnica tradicional con la digital, experimentando con sus diseños y, lo más importante, aprendiendo siempre con cada nueva creación.

Puede ver su trabajo y seguir sus nuevos proyectos en su página en facebook <https://www.facebook.com/asanchezilustracion> o en su web <http://www.asanchezilustracion.es/>

Gracias a Alicia Sánchez por su colaboración desinteresada con la revista *Trabajadora*.



Breast Cancer Day Tribute (2013).

Con nuestros dere

ESTE AÑO se cumplen 30 años de *Trabajadora*. La revista cumple 30 años de feminismo y sindicalismo, 30 años de periodismo en igualdad. Y la sensación hoy es de incredulidad, porque han sido tres décadas reclamando para las mujeres el derecho a decidir en cuanto a su maternidad.

Múltiples portadas, editoriales y artículos se han hecho eco del derecho al aborto y parece que aún habrá que seguir denunciando, como hace 30 años, como si no hubiera pasado el tiempo, aunque el Gobierno del PP se empeñe en retrotraer a las mujeres a épocas de tutelaje masculino y carentes de derechos de ciudadanía. CCOO se define como un sindicato de mujeres y hombres, las mismas personas que el pasado 1 de febrero volvieron a salir a la calle junto a decenas de miles más, reafirmando su lucha contra toda clase de discriminación sexista. El anteproyecto de la *ley Gallardón* supone un ataque sin precedentes contra la libertad, dignidad e igualdad de las mujeres. CCOO continuará saliendo a la calle -junto con las asociaciones feministas- porque se enorgullece de su carácter sociopolítico, porque nada le es ajeno. Desde la independencia y convicción propia, CCOO no va a permanecer impasible ante las amenazas, más que reales, que, en estos momentos, se están produciendo en contra de las libertades y los derechos de las mujeres.

Libertades y derechos sociolaborales, que CCOO ha contribuido a construir

y a afianzar, junto con el resto de la sociedad, para la consecución de un Estado verdaderamente democrático. Hoy, más que nunca, el tejido asociativo civil tiene que ir unido, no toca marcar diferencias, la amenaza es de la suficiente envergadura como para caminar y reivindicar al mismo paso. Por eso, CCOO trabajará, sin complejos, en la defensa del Estado de bienestar y de la democracia (reivindicándola paritaria), donde los derechos de las mujeres no sean atropellados, porque la pérdida de derechos, de casi el 51% de la población española, no es admisible en un Estado democrático. No pierden sólo las mujeres, pierde la sociedad en su conjunto.

Este 8 de Marzo de 2014, para CCOO, es especialmente reivindicativo porque no se juega con nuestros derechos.

CCOO exige al Gobierno más empleo y de calidad para las mujeres; ya que la destrucción de empleo en sectores feminizados se está agudizando debido a las políticas de recortes y a la falta de voluntad política en la creación de un empleo de calidad. No hay voluntad política cuando se potencia el empleo a tiempo parcial como el elemento central de lucha contra el desempleo, desoyendo las propuestas que se realizan desde CCOO. El Gobierno juega con el derecho a un empleo digno y con los derechos laborales -a través de una reforma laboral impuesta- y considera, por si esto fuera poco, que no ha tenido impacto de género, obviando que temas tan importantes como la flexibilidad en la jornada en manos solamente de las empresas provocan la imposibilidad del derecho a la conciliación de la vida laboral y personal



editorial

Los derechos no se juegan

Autorretrato de la pintora estadounidense Alice Pike Barney realizado en 1906, cuando contaba con 49 años.



de quienes trabajan, pero especialmente de las mujeres.

El Gobierno juega con el sistema de protección social, un pilar básico del Estado de bienestar, que debe ser más fuerte en tiempos de crisis para proteger a las personas más desfavorecidas, azotadas por el paro y carentes de ingresos. En este sentido, las mujeres tienen una tasa de protección diez puntos inferior a la de los varones. CCOO ha propuesto un sistema estatal de renta mínima garantizada ante una situación de emergencia social que se está viviendo en el país.

El Gobierno juega con el sistema de pensiones, cuando reforma sin el necesario consenso, y provoca que quienes cuentan con una pensión pierdan en los próximos años hasta un 28% de capacidad adquisitiva, perjudicando a quienes perciben una renta inferior (sí, una vez más, las mujeres). Mientras, desde instancias gubernamentales continuarán alegando la falta de ingresos de la Seguridad Social, pero sin acometer una reforma fiscal profunda -en la línea que propone CCOO- que garantice los ingresos necesarios para el sistema. Con estas políticas, es necesario reiterar: *Con nuestros derechos no se juega.*

CCOO ha demostrado -en estos dos últimos años- que no

todo valía, así, a través de la negociación colectiva, ha hecho posible que miles de convenios colectivos no decayeran, llevándose por delante los derechos de las personas trabajadoras, y particularmente los avances conseguidos en igualdad.

CCOO es la primera organización civil de este país y no va a permitir que se juegue con los derechos de las mujeres, con su libertad, dignidad y autonomía.

Este 8 de Marzo, Día Internacional de las Mujeres, CCOO estará en la calle exigiendo más empleo y más igualdad, y, por supuesto, reivindicando que solamente las mujeres tienen la capacidad para decidir sobre su cuerpo y su maternidad. También exigirá una democracia paritaria y mayor participación femenina en todos los campos: la política, la economía... Y a la Iglesia, la exigencia de que no inter venga, con la complacencia del Gobierno, en asuntos que no son de su incumbencia, como la educación, la salud sexual y reproductiva o las relaciones afectivas entre personas.

Hay que conseguir que este 8 de Marzo las calles se impregnen de color violeta; CCOO participará en muchas movilizaciones, junto con las organizaciones feministas y la ciudadanía porque con nuestros derechos no se juega. ■



Un momento de la jornada, fotografía de Teresa Rodríguez.

Educación y género

Carmen Heredero de Pedro

LOS DÍAS 16 Y 17 de diciembre pasados la Federación de Enseñanza de CCOO organizó las *Jornadas Educación y género* que pretendían reflexionar sobre una serie de temas directamente vinculados con las inquietudes que actualmente existen en el trabajo educativo y sindical. Temas como la utilización del lenguaje desde la perspectiva de la igualdad entre los sexos, la participación sindical de las trabajadoras de la enseñanza y los obstáculos que la dificultan, el género y la orientación sexual como factores de discriminación en el ámbito educativo y la importancia de la educación para la prevención de la violencia contra las mujeres y el fomento de los buenos tratos en la convivencia entre los sexos fueron objeto de debate.

Las jornadas contaron con ponentes especialistas que trabajan, investigan o imparten docencia en cada una de las materias: Carmen Briz (realizadora de la revista *Trabajadora*), M^a José Sánchez Leyva (profesora de Ciencias de la Comunicación en la URJC de Madrid) y Carmen Heredero (lingüista y secretaria de Mujer, Igualdad y Política Social de la Federación de Enseñanza de CCOO) analizaron críticamente la imagen que de las mujeres se da en los discursos en los medios de comunicación y en los libros de texto y formularon criterios para un uso no sexista del lenguaje.

Mercedes Sánchez (profesora de Didáctica y Organización escolar), José Ignacio Pichardo (profesor de Antropología Social) y Belén de la Rosa (secretaria de Formación Sindical de la Federación de Enseñanza de CCOO) presentaron una investigación sobre diversidad sexual y convivencia -que da cuenta de la existencia de homofobia en los centros educativos- y un material con pautas para un tratamiento educativo respetuoso con la diversidad genérica y de orientación sexual en la escuela.

M^a Carmen Fernández (coordinadora del Programa Por los Buenos Tratos de Madrid), M^a Antonia Caro (educadora social y experta en violencia sexista), y Francisca Maldonado (psicóloga) trataron de la violencia contra las mujeres y propusieron su experiencia de tratamiento educativo para el fomento de los buenos tratos en la convivencia entre los sexos.

Por último, a partir de la encuesta realizada a las afiliadas a la Federación de Enseñanza de CCOO, se debatió en grupos sobre las dificultades para la participación femenina en la organización, extrayendo conclusiones de interés para su puesta en práctica.

Más de cincuenta trabajadoras y trabajadores de la enseñanza participaron en estas jornadas. En sus valoraciones manifestaron que estas jornadas no solo les han servido para actualizar sus conocimientos sino que, además, les han aportado nuevas ideas que son de aplicación a su trabajo actual. ■

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

VIH y mundo laboral

Cándida Barroso Chulià

EN LA MEDIDA que el Grup d'Acció LGTB de CCOOPV va consolidándose aumentan las actividades y los compromisos de trabajo, el año 2013 ha sido un ejercicio con mucha actividad formativa, informativa y reivindicativa. El pasado diciembre, en el marco del Día Mundial de la Lucha contra el Sida, se presentó el material sobre VIH-SIDA -bajo el formato de los dípticos *¿Sabías qué?*- un material sencillo pero muy ilustrativo a la hora de combatir la serofobia en el mundo del trabajo. Dando respuesta a mitos o dudas como: "El VIH, ¿se contagia o se transmite? ¿Qué tipo de preservativos hay que utilizar?, ¿La empresa me puede obligar a hacerme una prueba del VIH? Si se comparte piscina o baño, ¿qué pasa?".

La jornada contó con la participación Ana Cano y Pulya, dos mujeres transexuales, que narraron sus experiencias como activistas en la lucha por los derechos de personas LGBTQI y seropositivas. La activista rusa Pulya describió la situación tan lacerante que están sufriendo las personas LGBTQI en su país e invitó

a realizar presión sobre el Gobierno ruso, ya que la solidaridad internacional es fundamental.

En estos momentos, en que el Gobierno está infringiendo recorte tras recorte (con la reforma laboral, en la sanidad, en la educación, con la reforma sobre la ley de racionalización y sostenibilidad de la Administración Local) y con la excusa de aminorar gastos y optimizar la gestión; cuando en realidad se trata simple y llanamente de recortes de servicios y prestaciones, es necesario redoblar esfuerzos para mejorar las condiciones laborales de trabajadores y trabajadoras, reforzando la negociación colectiva e introduciendo cláusulas en los convenios sobre no discriminación a las trabajadoras y trabajadores portadoras de VIH o con enfermedades crónicas o similares, favorecer la configuración de ambientes laborales no hostiles, etc.

La orientación sexual y la identidad de género no deben generar discriminaciones laborales y sociales y para combatir la *lesfobia*, *homofobia*, *transfobia*, *bifobia* y *serofobia* se cuenta con importantes alianzas, como la Coordinadora de Asociaciones de Respuesta al VIH y al Sida (CALCICOVA), La federación Trabajando en Positivo y la Federación de Lesbianas, Gais, Transexuales y Bisexuales (FELGTB). Con éstas dos últimas organizaciones, la Federación de Servicios a la Ciudadanía FSC-CCOO ha editado una guía para la Acción Sindical sobre cómo abordar el VIH en el ámbito laboral. En ella se trabajan conceptos y definiciones, cómo se transmite, su prevención y respuestas a través de la acción sindical. Está disponible en su página web. ■



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

La igualdad de lo distinto

Ana Sánchez Navarro

“NEGAR LA PRESTACIÓN de un servicio público o privado por razón de orientación sexual o identidad de género es un delito”, ésta es una de las afirmaciones que pudieron escucharse el pasado mes de diciembre en la sede de CCOO de Zaragoza en la jornada de formación *La igualdad de lo distinto*, organizada por las secretarías de Políticas Sociales y de Política Sectorial FSC-CCOO, con la colaboración de la Agrupación de Policía Local FSC-CCOO de Aragón.

La Asociación de Policías Gays y Lesbianas (GAILESPOL) nace en 2006 en la 1ª Conferencia sobre Policía y Homosexualidad, en Sitges (Barcelona) y tiene su sede en Cataluña. Surge con dos objetivos claros: por un lado normalizar la diversidad sexual y la pluralidad de modelos familiares en la policía; y por otro lado, perseguir y mejorar las relaciones con el conjunto de la comunidad LGBTQI.

En la jornada -a la que asistieron Enrique García (secretario general de la FSC-CCOO de Aragón) y Ana Sánchez (secretaria de la Mujer de la FSC-CCOO)- participaron como ponentes representantes de GAYLESPOL y las secretarías de la Mujer de la Asociación Unificada de Guardias Civiles (AUGC) y del Sindicato Unificado de Policía (SUP) de Aragón.

La jornada se enmarca en el Acuerdo suscrito el pasado año entre la FSC-CCOO y GAYLESPOL, ya que ambas organizaciones comparten la necesidad de trabajar por la pervivencia de un Estado democrático exento de *LGBTQIfobia*, en el que las personas sean libres y tengan los mismos derechos y oportunidades, y para ello se comprometen a colaborar en distintos aspectos de interés común.

Manuel González e Isabel Tapia (presidenta y vicepresidenta de GAYLESPOL, respectivamente) en su presentación *Diversidad en los cuerpos de Policía*, explicaron el porqué de su asociación. Un instrumento para que asociados y asociadas vean que no se enfrentan en soledad a su orientación sexual y que evidentemente ésta no puede suponer un problema para su desarrollo profesional. Informaron, entre otras cosas, de que hasta 1990 la OMS no anuló la homosexualidad como enfermedad psiquiátrica, que unos 47 millones de personas en el mundo son consideradas delincuentes por su orientación sexual y pueden llegar a ser condenadas a muerte por ello y que un 82% de los delitos por odio y/o discriminación no se denuncian, por lo que destacaron la importancia de la existencia de la Fiscalía contra Delitos de Odio y Discriminación para combatirlos. La jornada finalizó con un debate y con el compromiso de: realizar jornadas similares en otras Comunidades Autónomas y elaborar un díptico informativo. ■

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

Formación en igualdad y liderazgo

Pilar Morales Pacheco

LA NECESIDAD DE AMPLIAR conocimientos sobre igualdad y la capacitación de las mujeres en liderazgo son instrumentos que dotarán a las organizaciones de herramientas para facilitar el camino de los cambios sociales y políticos que necesita la igualdad de género.

Carmen Vidal y Pilar Morales, secretarías de Formación Sindical y de la Mujer, respectivamente de CCOO de Madrid- han iniciado un proceso de trabajo conjunto para potenciar el conocimiento y la sensibilización en igualdad de género para las nuevas personas delegadas del sindicato que cristalizará en un módulo de formación específico. Ambas secretarías -según lo han especificado en sus planes de trabajo- establecerán un sistema de evaluación con el fin de recoger resultados y recuperar o cambiar aquellas cuestiones que haya que ir modificando, una vez puestas en práctica. Se trata de avanzar en erradicar la idea de que la igualdad entre mujeres y hombres es tarea sólo de las mujeres (aunque históricamente hayan sido éstas las protagonistas). Tampoco se sostiene la idea de que la igualdad se lleva de serie, como cualquier otro



Simone de Beauvoir, una de las 'almas' del feminismo europeo, habría cumplido en el mes de enero 106 años.

concepto, hay personas que lo tienen trabajado y otras que no. En una organización como CCOO, cualquier persona debe conocer los derechos de las mujeres y estar preparada para defenderlos.

El módulo será impartido por formadoras y formadores especializados en igualdad y dispuestos a erradicar roles y estereotipos de la acción sindical.

En otro nivel formativo, se acometerá la capacitación en *Empoderamiento y liderazgo*, dirigido a mujeres pertenecientes a las estructuras, principalmente de comisiones ejecutivas, porque aún queda camino que recorrer, para la plena igualdad entre mujeres y hombres, por motivos diversos. Uno de ellos, reside, a veces, en las propias mujeres que no se sienten al mismo nivel que sus compañeros, y se frenan a la hora de expresar sus propuestas o aportar sus capacidades.

El mundo del conocimiento avanza muy rápido, y que el de la igualdad de género está al mismo nivel académico reconocido por las universidades, con las máximas titulaciones tanto nacionales como internacionales. Si esto no se reconoce, las mujeres permanecerán en la invisibilidad.

Es un camino largo, pero ambas secretarías están convencidas de que cualquier viaje comienza con el primer paso, por más lejos que esté el objetivo y siempre que se tenga claro que caminar hacia atrás, ni para tomar impulso. ■

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

empleo

La negociación en materia de igualdad en los convenios colectivos

Rita Moreno Preciado



Fotografía de Txefe Betancort.

PARA CCOO la negociación colectiva es un escenario natural para combatir las discriminaciones de género que se producen en el ámbito laboral y social y para impulsar medidas que favorezcan la igualdad entre géneros. Los planes de acción que se aprueban en los congresos del sindicato, los documentos de criterios

país y para que produzcan una disminución efectiva de la desigualdad de género.

Con la nueva información estadística publicada podemos conocer qué tipo de cláusulas recogen los 1.844 convenios firmados en 2013 registrados hasta el pasado mes de diciembre, donde se presentan datos para el conjunto de los

El pasado mes de enero, se publicó el *Avance Mensual* (diciembre de 2013) de la estadística oficial de convenios colectivos, en la que, por primera vez, el Ministerio de Empleo y Seguridad Social (MEYSS) incluye datos relativos a diversas cláusulas sobre igualdad y no discriminación y sobre conciliación de la vida laboral y personal.

sobre este tipo de cláusulas, para conocer la entidad de los contenidos pactados seguirá siendo imprescindible analizar los textos de los convenios, porque sólo ese tipo de análisis permite discernir entre cláusulas meramente declarativas (importantes pero de eficacia relativa) de aquellas otras que contienen derechos y/o compromisos concretos, exigibles y verificables.

Centrándonos en la información publicada vemos que el 25,33% de los 1.844 convenios firmados en 2013

“La crisis económica y las reformas laborales impuestas por los Gobiernos del PSOE y PP han tenido efectos muy perjudiciales para la negociación colectiva, también para la negociación de medidas y planes de igualdad”

para la negociación colectiva y los contenidos de muchos convenios y acuerdos colectivos firmados por representantes de CCOO así lo atestiguan, aunque también se es consciente de que queda mucho por hacer para que este tipo de medidas formen parte de la generalidad de los convenios y acuerdos colectivos existentes en el

convenios firmados y también desagregados por el tipo de convenio (empresa y otro ámbito), pero no aporta datos de años anteriores, por lo que, a día de hoy, no es posible conocer ni valorar su evolución con respecto a años precedentes.

A pesar de la importancia de contar, a partir de ahora, con información estadística

incluyen medidas de promoción de la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, medidas que afectan al 33,45% de trabajadores y trabajadoras incluidos en convenios firmados en este año. Las medidas de acción positiva están presentes en un porcentaje muy pequeño de los convenios firmados, tan sólo en el 8,19%, afectando al 16% del total de trabajadoras y trabajadores. Un mayor alcance tienen las medidas para prevenir el acoso sexual o el acoso por razón de género o las medidas para la protección de las víctimas de violencia de género

Total convenios firmados en 2013	Convenios		Trabajadores/as	
	1.844	100,00	4.238.027	100,00
Medidas de promoción de la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres	467	25,33	1.417.693	33,45
En materia de contratación	406	22,02	1.119.269	26,41
En materia de formación	374	20,28	923.199	21,78
En materia de promoción	404	21,91	1.052.377	24,83
En materia de salarios	393	21,31	878.902	20,74
En materia de estabilidad en el empleo	336	18,22	923.345	21,79
Medidas de preferencia a favor del sexo menos representado (acciones positivas)	151	8,19	716.028	16,9
En materia de contratación	127	6,89	679.714	16,04
En materia de formación	98	5,31	580.447	13,7
En materia de promoción	117	6,34	675.152	15,93
En materia de adaptación de la jornada laboral a la vida familiar	108	5,86	654.566	15,45
Medidas para prevenir el acoso sexual o el acoso por razón de sexo	550	29,83	2.149.230	50,71
Medidas para la protección de las víctimas de violencia de género	433	23,48	1.716.696	40,51

Fuente: Tabla 13 (1) de la estadística CCT_12_2013 del MEYSS.

presentes, respectivamente, en el 29,83% y 23,48% de los convenios y que afectan al 50,71% y al 40,51% de trabajadoras y trabajadores. El detalle por materias aparece reseñado en la tabla adjunta.

Además se indaga sobre la regulación relativa a planes de igualdad, diferenciando el tipo de cláusulas recogidas en convenios de empresa y en convenios de sector o grupo de empresas ("otro ámbito" en la estadística oficial).

En los convenios de empresa, la estadística aporta datos sobre los que tienen algún contenido relativo al plan de igualdad, los que lo regulan dentro del propio convenio, los que lo hacen mediante un acuerdo específico y los que sólo recogen el compromiso de una futura negociación. En relación a los convenios de empresa firmados, los datos reflejados son poco significativos debido, en parte, a que un número importante de

que cuentan con niveles de plantilla inferiores a los límites indicados por la ley de igualdad. Sobre este último aspecto, sólo 31 convenios de los 483 firmados en 2013 han fijado un límite inferior. Son más significativos los datos sobre convenios sectoriales y de grupo que regulan las condiciones en que debe negociarse el plan de igualdad en las empresas de su ámbito.

Total convenios de otro ámbito firmados en 2013	Convenios		Trabajadores/as	
	483	100,00	3.965.561	100,00
Términos en los que se debe negociar un plan de igualdad	101	20,91	1.392.771	35,12
Para empresas de más de 250 trabajadores	74	15,32	1.133.820	28,59
Para empresas de menos de 250 trabajadores	31	6,42	313.690	7,91

Fuente: Tabla 13 (3) de la estadística CCT_12_2013 del MEYSS.

En relación a las medidas para conciliar la vida personal, familiar y laboral, permisos retribuidos por circunstancias familiares o personales y excedencias que

las directamente ligadas a igualdad y no discriminación.

Los datos más relevantes son los relativos a la regulación de la acumulación de la lactancia en jornadas completas aunque, en este caso, no indica si la regulación conlleva o no una mejora (en términos de horas retribuidas) sobre la legislación vigente. Junto con la acumulación de la lactancia, la mejora de permisos retribuidos por circunstancias familiares o personales aparece como la medida más extendida, en relación al número de convenios y también en relación al número de trabajadoras y trabajadores afectados.

Total convenios de empresa firmados en 2013	Convenios		Trabajadores/as	
	1.361	100,00	272.466	100,00
Plan de igualdad	369	27,11	175.918	64,57
Plan de igualdad regulado en convenio	189	13,89	79.361	29,13
Plan de igualdad regulado en acuerdo específico de empresa	223	16,39	98.339	36,09
Convenio remite a un futuro acuerdo de empresa	146	10,73	31.140	11,43

Fuente: Tabla 13 (2) de la estadística CCT_12_2013 del MEYSS.

los convenios de empresa corresponden a empresas o centros de trabajo de muy escasa dimensión, por debajo de 50 personas en plantilla, alejados por tanto de la obligación de hacer un plan de igualdad, mientras que los datos referidos a trabajadores y trabajadoras, mucho más elevados, parecen indicar que es en los convenios de las empresas de mayor tamaño donde se concentran la regulación de estos planes, sea por convenio o sea por acuerdo específico.

En los convenios de otro ámbito, la estadística presenta datos sobre los que regulan los términos en los que se debe negociar el plan de igualdad en la empresa y también indaga sobre los que establecen una obligación de negociarlo en empresas

Total convenios firmados en 2013	Convenios		Trabajadores/as	
	1.844	100,00	4.238.027	100,00
Medidas para conciliar la vida personal, familiar y laboral	738	40,02	1.723.320	40,66
Adaptación de jornada	570	30,91	1.145.925	27,04
Reducción de jornada	489	26,52	1.054.736	24,89
Permisos retribuidos por circunstancias familiares o personales que mejoren la legislación vigente	971	52,66	2.407.947	56,82
Duración de los permisos	881	47,78	2.244.647	52,96
Inclusión de nuevos permisos	660	35,79	1.943.875	45,87
Medidas en materia de excedencia por cuidado de familiares que mejoren la legislación vigente	327	17,73	1.201.233	28,34
Acumulación de la lactancia en jornadas completas	810	43,93	2.893.005	68,26

Fuente: Tabla 13 (1) de la estadística CCT_12_2013 del MEYSS.

mejoren la legislación vigente y acumulación de lactancia, los datos nos indican que este tipo de medidas están mucho más presentes en los convenios colectivos que

Rita Moreno (rmoreno@ccoo.es) es coordinadora de la Secretaría Confederal de Acción Sindical y Políticas Sectoriales de CCOO.

Ricardo de Querol es coordinador, junto con Alma Alfageme, del blog *Mujeres de El País*; donde un equipo de periodistas, especialistas y colaboradores reflexionan sobre los cambios profundos del “ser mujer” o el “ser hombre” en la sociedad actual.

Y sobre deseos: “Hay muchos asuntos sobre los que no reflexionas hasta que te pones y es bonito hacerlo con ojos nuevos, sin estar contaminado. Lo que siempre hemos procurado es buscar las opiniones más valiosas, y de la gente que de verdad estudia los fenómenos, está implicada o es protagonista, porque hay mucho opinante profesional”.

incorporar el punto de vista de cómo cambia el rol del hombre al cambiar el de la mujer, queríamos asumir también ese ángulo.

Intentamos que haya variedad en los post, que haya diversidad de géneros, de procedencias, de culturas, de edades... porque la diversidad siempre enriquece el debate. Necesitamos también diferentes puntos de vista, siempre desde una mínima sensibilidad

“Me fastidian los que equiparan y el machismo”

Carmen Briz Hernández

¿De dónde nace la necesidad de poner en marcha el blog *Mujeres*?

RICARDO DE QUEROL, 48 años, es periodista, ha trabajado en *Ya*, *Diario 16*, *Tribuna de Salamanca* y *Cinco Días*. En 2006 se incorpora a *El País* y un año más tarde es redactor jefe de Sociedad. Actualmente es redactor-jefe de la Mesa Digital de *El País*. Entre sus tareas se encuentra la coordinación del blog *Mujeres*, que cumple en este mes sus tres años de funcionamiento, junto con Alma Alfageme. Sus colaboraciones habituales en este espacio han desembocado en un interesante libro electrónico: *El posmacho desconcer-*

Nace, porque en *El País* Sociedad vemos que hay un debate tremendo de cómo va cambiando el mundo hacia algo más igualitario, con grandes dificultades y obstáculos, pero va cambiando. Creemos que el cambio social, de costumbres, de mentalidad de la gente es algo que debemos reflejar, enseguida nos dimos cuenta de que se abrían mil debates asociados a esta cuestión (derechos sexuales, igualdad en el empleo, la conciliación...), debates que están muy vivos y que generan mucho diálogo. Pensamos que

en igualdad, evidentemente. Hemos intentado ser divulgativos, explicar las cosas, pero intentando no sermonear, intentando ser plurales dentro de lo que cabe, también recogiendo opiniones a veces enfrentadas.

No hemos creado el blog para perpetuar estereotipos o ideas muy arraigadas, sino para combatirlas. Intentamos combatirlas hasta con sentido del humor, con cierta gracia, porque siempre hemos querido huir de un sermón excesivamente adoctrinador, porque eso limitaría el debate a las personas más convencidas.

“Me divertía mucho, me interesaba aportar el punto de vista del hombre que está un poco abrumado por el cambio social”.

tado (1). Conversamos con Ricardo de Querol sobre géneros: “Me fastidian los que equiparan el feminismo y el machismo; no, no es lo mismo. El feminismo aspira a la igualdad, no a imponerse al otro. No he pensado en cómo definirme, pero sí, escribiría sin reparos que soy feminista porque estoy a favor de un mundo donde todo el mundo tenga cabida, en donde haya mayor espacio para la libertad personal y que cada quien viva como desee, en convivencia”.

Sobre periodismo, debates sociales abiertos: “No me considero un experto en feminismos, aunque me he ido interesando cada vez más. Llegué a la sección de Sociedad teniendo en cuenta que el debate más vivo era el debate de la igualdad de sexos. Claramente era el gran debate en el momento, en un momento además de cambio político, una ministra nueva como Bibiana Aído, que cayó sobre ella todo tipo de insultos”.

se necesitaba algo específico para abordar estos temas y pensamos que la forma de blog era la más flexible y más participativa. He de decir que lo impulsa la subdirectora, Berna González Harbour. Y nos incorporamos Gabi Cañas, Charo Nogueira, yo mismo y más periodistas de la casa.

¿Una característica del blog, es que desde su inicio se planteó incorporar puntos de vista masculinos, por qué?

Y sí, es cierto que hubo un empeño en que participáramos hombres. Lo que queremos hacer es un debate sobre igualdad. Y a mí me divertía mucho, me interesaba aportar el punto de vista del hombre que está un poco abrumado por el cambio social, porque todo ha cambiado en términos históricos muy rápido, aunque todavía nos quede mucho por avanzar, los cambios rápidos desconciertan a la gente. Se quiso



Queremos abrir debates a todo el mundo, hace poco abordamos la pregunta: “¿Es el cine sexista?”. Entonces, hicimos el test de Bechdel (2) y el cine, pero intentamos no ser aburridos, no sermonear.

Ahora, quizá estos temas han pasado a un segundo plano, porque hay otros temas que preocupan más (la crisis, por ejemplo). Ahora se habla menos de igualdad en España (a diferencia de Europa). Aquí más bien parece que vamos en un camino de retroceso en estos momentos, desde el punto de vista político, también social, porque yo creo que la crisis ha

el feminismo

sido devastadora para los derechos de la mujer, para el ingreso del hombre a la conciliación. Esa es una de mis obsesiones, que el hombre también concilie.

¿Es una referencia el blog dentro del periódico?

Para los periodistas es bueno saber que están en un periódico comprometido con estos valores, que se lo toma en serio. Probablemente sea una referencia dentro del periódico. Sí, probablemente.

Todas las empresas periodísticas están masculinizadas. Yo vengo de economía, un mar de corbatas absoluto. Pertenezco a una generación en la que en las facultades había muchas mujeres y también en los inicios laborales hay una proporción más equilibrada. Y llama la atención que, según asciendes en el escalafón, hay menos en este periódico, a

pesar de que se ha nombrado a algunas periodistas para puestos importantes recientemente. Como en otros lugares, se está muy lejos de alcanzar una paridad razonable.

¿De qué manera puede influir en el trabajo del resto de periodistas de *El País*?

A mí me agrada pensar que somos influyentes también de puertas adentro, digamos, sí, como muchos otros contenidos del periódico. Y aun así, antes de crear este espacio, el periódico

“Existe una especial agresividad contra los hombres que escribimos en *Mujeres*, parece que es una muestra de debilidad el que un hombre no sea machista”.

ya ha tenido una línea comprometida con los derechos de la mujer y la igualdad, pero no ha estado mal insistir y ver el debate desde ángulos muy distintos.

Por otra parte, uno de los objetivos del blog era dar más visibilidad a las

cuestiones que preocupan a las mujeres, aunque no estemos hablando estrictamente de asuntos de género. Y, por supuesto, destacar a las grandes mujeres de nuestra época en los ámbitos cultural, académico, científico... Los estudios revelan que la presencia de la mujer en los medios de comunicación, no solo es más baja como protagonista y como periodista, sino también como fuente. Sigue siendo abrumadora la presencia de hombres como expertos. Falta mucho por aumentar la presencia femenina en las organizaciones profesionales, en los sindicatos, en las empresas... Uno de los

objetivos de *El País* (y no sólo a través del blog) es dar a conocer a mujeres, a través de entrevistas, que están haciendo cosas muy potentes y no se conocen porque o se han vendido menos o están trabajando desde un ámbito más discreto.

¿Cómo realizan el servicio de moderación?

Hemos tenido que contratar un servicio de moderación para *Mujeres*, con criterios propios (a veces discutibles). Lo tuvimos que profesionalizar porque era uno de los blogs más sensibles (3), donde en efecto entraban *cibergambreros* llamando al machismo y a la violencia de género o llamándonos *feminazis* o *comebragas*, unas expresiones muy curiosas. Los gambreros que pueden espantar a la gente sería del debate. Tenemos que estar atentos y borrar los comentarios que sean delictivos, porque también a veces insultan, no al autor, sino a terceras personas, o se defienden barbaridades sobre violencia de género, por ejemplo. Si hay quienes se molestan por lo que hacemos, es que lo estamos haciendo bien.

Existe una especial agresividad contra los hombres que escribimos en *Mujeres*, parece que es una muestra de debilidad el que un hombre no sea machista. Me parece un

Fotografía de Julián Rebollo.



“Me fastidian los que equiparan el feminismo y el machismo”

Entrevista

argumento muy poco sólido y que no hace falta discutir. A cambio, me quedo con comentarios de mucho nivel y con gente que expone argumentos contrarios a los nuestros, pero de una forma sensata y razonable, es decir, que nosotros tampoco esperamos que se nos de la razón. Muchos post quedan abiertos y terminan con: “¿Y tú qué opinas?” Luego a veces te encuentras al hombre que defiende posturas muy extremistas o muy incorrectas, pero sin insultar a nadie. Ante la duda, tiendo a tolerarlo.

¿Cree que los debates especialmente enconados tienen que ver con el control sobre los cuerpos?

Queremos una sociedad cada vez más diversa, donde se respeta la libertad individual de la gente, por ejemplo, respecto a la propia imagen, en los estereotipos más frecuentes en hombres y mujeres. Ahora mismo hay mucho más respeto a la esfera de lo personal, que cada quien decida cómo “adornar” su personalidad. Vivimos con mayores espacios para la libertad personal, que cada quien elija su forma de vida, su forma de vivir en pareja, igual que se ha conquistado con sufrimiento la igualdad con el matrimonio homosexual. Claro que es cierto que la lucha de la mujer lleva siglos y, a veces, nos desesperamos pensando qué lentos vamos.

Falta el reconocimiento pleno de las familias homosexuales, se ponen trabas a los tratamientos de fecundación o maternidad para las parejas de lesbianas o madres solas ante la maternidad o a los padres homosexuales por maternidad subrogada. Comprendo las resistencias a aceptar la maternidad subrogada, aunque en algunos países se está normalizando y extendiendo.

Por supuesto, causa polémica la reforma de la ley del aborto, sobre la que tenemos muchas incertidumbres, no sabemos en qué va a acabar eso. Parece que dentro del PP se ha abierto mucho debate, mucho más del que ellos pensaban. La España de

derechas ya no es de una derecha tan católica, confesional o tan conservadora como lo fue. Probablemente hay nueva gente que se identifica más con valores liberales, de centro-derecha o democristianos, pero que ya no sigue a pies juntillas la moral tradicional. Durante mucho tiempo se ha querido equiparar la moral, exactamente la católica más tradicional, con la legalidad y con lo que es aceptable en el espacio público.

“Los estudios revelan que la presencia de la mujer en los medios de comunicación, no solo es más baja como protagonista y como periodista, sino también como fuente”.

¿Por qué es necesario abordar las nuevas masculinidades?

La aceptación de la homosexualidad quita presión a una masculinidad distinta que es independiente de la orientación sexual. Creo que está muy marcado por la homofobia, por el miedo a ‘parecer’ o ‘ser’ tachado de, a ser señalado como ‘afeminado’ o ‘ambiguo’. El macho alfa, la idea de ser un machote sigue influyendo en el mundo de los chicos. El modelo metrosexual (aparte del aspecto publicitario para vender cosmética masculina) copiaba algunas señas del movimiento *hippy* (la no necesidad de demostrar hombría, el usar abalorios) nada

Fotografía de Julián Rebollo.



prejuiciadas. Por otro lado, que haya más tolerancia a la homosexualidad en sí misma, quita presión a “no pensarán que soy gay”. Bueno, pues si lo piensan, que lo piensen. O sea, que también preocupe menos, porque hay mucha autocensura, simplemente.

Creo que los hombres de hoy no se educaron en un reparto de roles en la casa muy rígido. Detrás de cada gran hombre había una gran mujer dedicándose en exclusiva a tenerle listo la casa, los niños... para que él se centre en su trabajo. Ese modelo, que está detrás de nuestros horarios laborales, ese modelo saltó por los aires hace décadas. Hay que organizar el mundo de otra manera. En uno de nuestros primeros post, entrevistamos a un ministro

sueco que se había cogido la baja de paternidad, le llamábamos “el ministro superpadre”, porque además redujo la jornada para cuidar a su hijo, porque su mujer era directiva y trabajaba en otro país. Necesitaríamos más gente en la esfera pública que diera ejemplos en ese sentido.

¿Podrías citarnos algún ejemplo o bien recomendarnos algún libro para profundizar más?

En su libro *Masculinidades y ciudadanía. Los hombres también tenemos género*, Octavio Salazar, uno de nuestros colaboradores, insiste en la importancia de la paternidad, en las trabas a mostrarse cariñoso en público (aunque, entre hombres, cada vez nos tocamos más). Ya no hay que ser duro o mostrarse imperturbable, como nos han contado el cine o la literatura. Hay una película de Hitchcock, *Venganza* (1955), donde un hombre estaba en su casa y recibía la visita de una mujer, y le decía: “*Pon los whiskys*”. O que en las películas antiguas los hombres abofeteaban a las mujeres antes de besarlas.

Por eso digo que soy optimista, porque cuando comparamos lo que estaba ampliamente tolerado y que la gente asumía como normal hace unas décadas, pues ya se cuestiona. No digo que se haya superado; pero se debate, se habla, se resiste. ■

(1) Disponible en Amazon y Google Play.

(2) El test de Alison Bechdel, es muy simple. En uno de sus cómic *Unas bollos de cuidado* las protagonistas hablan de que las películas han de reunir tres requisitos: aparecer al menos dos mujeres y que tengan nombre propio; que hablen entre ellas; que el tema de conversación no sea un hombre. Increíblemente, muy pocas películas lo pasan.

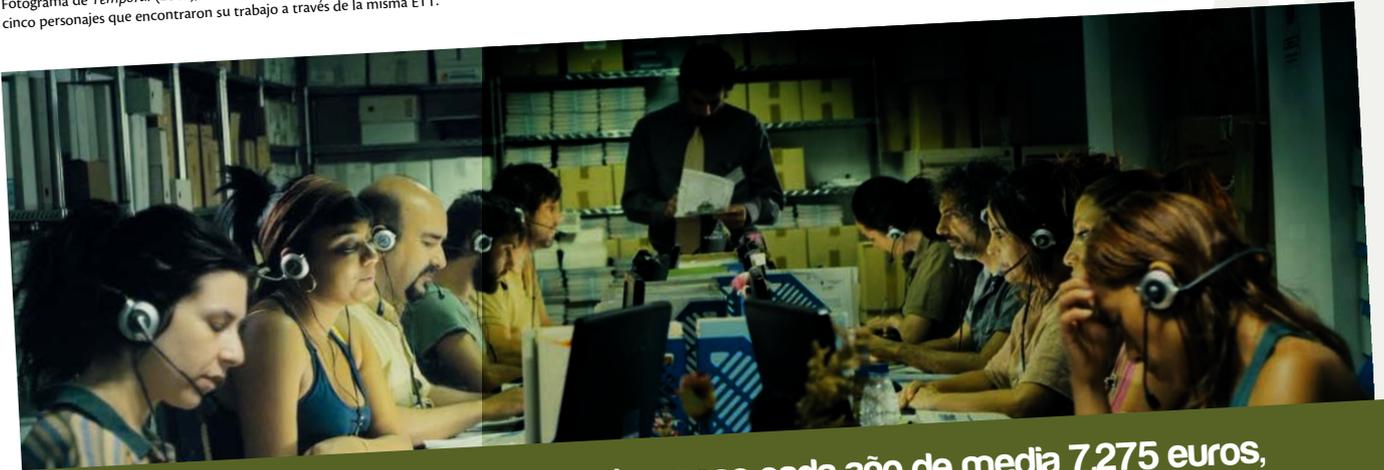
(3) Otro tema extremadamente sensible y delicado es el de la inmigración, con afluencia de comentarios conflictivos, insultantes, racistas o xenófobos.

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

generación **Brecha salarial y jóvenes**

Javier Pueyo Martínez

Fotograma de *Temporal* (2013), de Catxo. La película cuenta una jornada laboral de cinco personajes que encontraron su trabajo a través de la misma ETT.



“Los varones más jóvenes ingresan cada año de media 7 275 euros, frente a los 6.024 de las mujeres”.

SOBREVIVES entre el desempleo y los trabajos a tiempo parcial, mal pagados, temporales o completamente ajenos a tu formación. Incluso crees que, llegado el caso, podrías aceptar una beca fraudulenta o cobrar en negro para ingresar algo a final de mes. Eres joven y sabes lo que hay: pocos resquicios para escapar de esa maldita resignación construida sobre los cimientos de un discurso machacón y mentiroso que repite una y otra vez que ‘no hay alternativa’; de una resignación bien apuntalada por un miedo que huele a desempleo y emigración, a explotación y exclusión.

Las estadísticas te recuerdan qué significa ser joven en términos laborales: el salario medio anual en España es de 18.601 euros, pero si tienes entre 26 y 35 años cobrarás una media de 15.083 euros, que se reducirán hasta los 6.675 en caso de no haber cumplido los 26 (1). Otro dato realmente llamativo: la temporalidad entre quienes aún no tienen 30 años es del 51%, frente al 19% del resto de la población (2).

Las causas de todo ello son cruciales para comprender y combatir esta situación, pero no constituyen el objeto del presente artículo.

En este punto cabe lanzar una pregunta al aire: “¿Hay algún colectivo más afectado por las brechas descritas que el juvenil?” La respuesta no puede ser más clara: sí. Y aunque pudiera hacerse, en este caso no se refiere a la población migrante, cuya situación merecería un análisis monográfico. En términos laborales y salariales, en efecto, hay algo peor que ser joven: ser joven y mujer.

Volviendo a los datos de la Agencia Tributaria: un chico de entre 26 y 35 años tiene un salario medio anual de 16.135 euros; una chica en la misma franja de edad cobra 13.924 euros. Una relación semejante se establece entre los salarios de la población de hasta 25 años en función de su sexo: los varones más jóvenes ingresan cada año de media 7.275 euros, frente a los 6.024 de las mujeres.

Es cierto que la brecha salarial a la que se hace referencia es proporcionalmente menor entre la población joven que entre la de edad más avanzada, pero esa realidad no puede convertirse en un consuelo propicio para delegar en el paso del tiempo la erradicación definitiva de estas desigualdades. Porque si se atiende a la realidad del mercado laboral se vislumbra que esta brecha no se debe únicamente a la discriminación clásica, a una discriminación directa por ser mujer: a mismo trabajo, distinto salario; o a igual valía,

diferentes criterios de promoción en la empresa. Esa, aunque probablemente sea la más detestable de las causas de la desigualdad salarial, no es –ni mucho menos– la única.

La incidencia de los contratos a tiempo parcial es muy superior entre las mujeres que entre los hombres. Y, en gran parte de los casos, se trata de un tiempo parcial no deseado; la trabajadora lo acepta porque no tiene perspectivas de conseguir un contrato a jornada completa. Tampoco es homogénea la distribución de hombres y mujeres por sectores; un vistazo rápido a la Encuesta de Población Activa revela que la presencia de los primeros es tan indiscutible en la industria como la de las mujeres en ocupaciones peor remuneradas (generalmente vinculadas al sector servicios).

Pero independientemente de las causas de la brecha salarial entre chicos y chicas, al margen de los motivos de las múltiples discriminaciones que padecen las mujeres –también las jóvenes– en el mundo del trabajo, es importante que una idea emerja sobre todas las demás: la desigualdad, en cualquiera de sus formas, sigue siendo una lacra que la sociedad ha de combatir con toda su fuerza. Y debe hacerlo con la juventud en primera línea. Nos va el futuro en ello. ■

Javier Pueyo (jpueyo@ccoo.es) es adjunto a la Secretaría Confederal de Juventud de CCOO.

Revista *Treballadora*

Eva Cerdeiriña Outeiral

HACE POCOS días conocí un proyecto muy interesante *Mujer y memoria*, un espacio digital que, en su página de presentación, señala su intención de albergar proyectos que recuperen y difundan la memoria histórica de las mujeres españolas en el siglo XX. Antes incluso de entrar en la página del proyecto, su nombre me evocó de forma inmediata a la revista *Treballadora*, una sensación que se reforzó con la cita que

a modo de bienvenida figura en su portada: "A pesar de los cientos de años de discriminación y olvido, las mujeres han insistido en que tienen una historia".

La revista *Treballadora* es también una parte importante de los retos y desafíos de las mujeres; a lo largo de sus 33 años (ahí es nada) ha sido y es una referencia imprescindible en la larga lucha reivindicativa de las mujeres. El 8 de Marzo de 1981, pocos días después del 23-F, la Secretaría de la Dona de la CONC editaba el primer número de *Treballadora*.

Pero su trayectoria se extiende y entra con fuerza en este siglo XXI, una época caracterizada por unas medidas de austeridad que, no son soluciones económicas temporales, sino que contienen elementos de cambio permanente en las reglas del juego social, destinados a persistir. Por ello es tan necesario un medio de comunicación como *Treballadora* que contribuye con sus análisis e informaciones a combatir esta política profundamente reaccionaria y a proponer ideas y salidas al malestar social. ■



Treballadora es el nombre de la revista escrita en catalán y editada por la Secretaría de la Dona de CCOO de Catalunya. Coordinación: Maribel Ayné (dona@ccoo.cat). Se puede acceder a los últimos números publicados en: http://www.ccoo.cat/dona/aspnet/revista_dona.aspx?col=TREBALLADORA. El próximo número editado coincidirá con la celebración del 8 de Marzo de 2014.

Eva Cerdeiriña (ecerdeirina@ib.ccoo.es) es secretaria de Política Social e Igualdad de CCOO Illes Balears.

Crisis, políticas públicas y desigualdades

Raquel Gómez Merayo

A LO LARGO de este trabajo se ha analizado el impacto de la crisis y las políticas que tanto, desde la Unión Europea como desde el Gobierno de España, se han ido adoptando para superar la crisis, llegando a la conclusión que adolecen de perspectiva de género; y que esta falta de transversalidad en las mismas, ha supuesto un deterioro importantísimo en la vida laboral y en las condiciones de vida de las mujeres en Europa y en España. Este informe se divide en tres partes diferenciadas: una primera parte que aborda la perspectiva europea, analizando el impacto de género de la Estrategia 2020; una segunda parte de análisis de la situación en España, y la tercera en la que se recogen las diferentes propuestas

que CCOO mantiene en relación a las políticas de empleo, protección social y de negociación colectiva.

El objetivo último de este documento es poner de manifiesto los efectos que las políticas adoptadas tienen principalmente sobre las trabajadoras, no sólo en cuanto a su inserción y permanencia en el mercado laboral, sino también los efectos sobre la vida privada. Además se ofrece una opción de salida de la crisis que posibilite trabajar para lograr la erradicación de las brechas de desigualdad existentes. ■



Crisis, políticas públicas y desigualdad entre mujeres y hombres, elaborado por Joana Agudo i Bataller (Comité Económico y Social de Europa), la Federación Estatal de Pensionistas y Jubilados y las secretarías confederales de Acción Sindical, Empleo y Migraciones, Política Social, Mujer e Igualdad de CCOO. Madrid, 2013. Edita: Secretaría Confederada de las Mujer e Igualdad de CCOO.

Raquel Gómez (raquelgomez@ccoo.es) es socióloga y forma parte del equipo de la Secretaría Confederada de Mujer e Igualdad de CCOO.

Limpiadoras, en situación de riesgo

Palmira Maya Domingo

ESTA GUÍA era necesaria. Precariedad, jornadas parciales y horarios diferentes cada día caracterizan al sector de la limpieza, que no dispone de los recursos ni el eco social de otros sectores profesionales. De algún modo, son trabajadoras y trabajadores invisibles. CCOO lleva años combatiendo esta marginalidad real al tiempo que reivindica un lugar digno y reconocido como actividad esencial en la sociedad, la limpieza. La limpieza no es una actividad inocua o inofensiva. Requiere como cualquier actividad una atención especial en el

cumplimiento de las normas de salud laboral y precisa igualmente de prácticas seguras para la eliminación de riesgos. Casi 400.000 personas en el sector (80 % mujeres) se dedican a este trabajo. El alto grado de feminización requería de una guía concreta que prestase atención al embarazo y la lactancia.

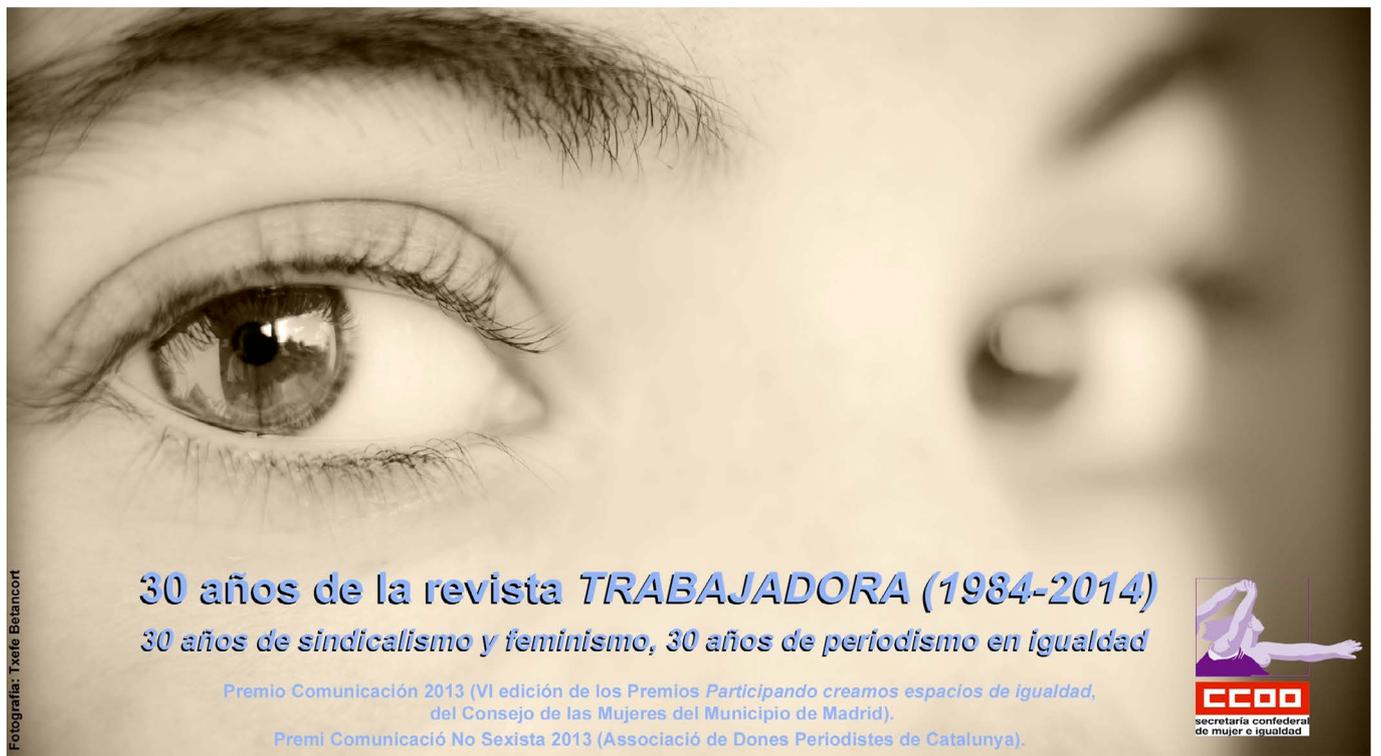
Esta guía ha puesto de manifiesto los riesgos inherentes al desempeño de ese trabajo en espacios particularmente sensibles como colegios, hospitales, geriátricos o centros de salud, o en el manejo de productos químicos de efectos perniciosos en la etapa de la lactancia. Del mismo modo, se constata el escaso rigor con que las empresas acatan las normas sobre salud laboral. ■



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

Guía para la prevención de riesgos durante el embarazo y la lactancia en el sector de la limpieza de edificios e instalaciones, edita: Federación de Servicios Privados de CCOO. Autoras: Aitana Garí y María José López. Publicación completa en: http://www.serviciosprivados.ccoo.es/comunes/recursos/20/doc167459_Guia_para_la_prevention_de_riesgos_laborales_durante_el_embarazo_y_la_lactancia_en_el_sector_de_limpieza_de_edificios_y_locales_.pdf

informe



Fotografía: Txefe Betancort

30 años de la revista *TRABAJADORA* (1984-2014) 30 años de sindicalismo y feminismo, 30 años de periodismo en igualdad

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).



Fotografía de Txefe Betancort.

LA REVISTA *Trabajadora* nace tímidamente en 1984 por la necesidad de coordinación, tanto de ideas como de actividades, de las secretarías de la Mujer de Comisiones Obreras. Palabra a palabra, página a página, número a número, la revista ha ocupado un lugar interesante dentro y fuera del sindicato en lo que se refiere al pensamiento feminista y al trabajo en políticas de género e igualdad.

Sería imposible nombrar a todas las personas, que durante todo este tiempo, han conseguido, con su labor silenciosa, la continuidad de esta publicación que, este año, celebra su 30 cumpleaños.

En este informe, Lina Barber (presidenta de la Associació de Dones Periodistes de Catalunya) reflexiona sobre el papel de las mujeres en los medios y la comunicación no sexista; M^a Isabel Ayné entrevista a Carmen Briz, realizadora de esta publicación; y Pilar Morales escribe sobre algunas de las pioneras del periodismo.

30 años de sindicalismo y feminismo, 30 años de periodismo en igualdad

Informe Periodistas relegadas

Lina Barber

EN NOMBRE DE LA Associació de Dones Periodistes de Catalunya (ADPC) y en el mío propio, gracias por aceptar nuestra invitación. Agradecemos al Auditori del Caixa Fórum su hospitalidad y a nuestros patrocinadores su complicidad.

Con la entrega de hoy cerramos la celebración de nuestro vigésimo aniversario. Un aniversario austero, minimalista pero con contenido. Entre otras acciones, hemos invitado a debatir a 7 de las 22 mujeres directoras de medios de un total de 197 en todo el Estado español.

Para saber si las mujeres influímos o no en la creación de opinión hemos cuantificado los hombres y las mujeres en los espacios de opinión de los medios de comunicación... Una pequeña muestra que nos ha permitido saber que el *medio-radio* es aquel en el que las mujeres participan más, pero aún así el porcentaje femenino no llega ni de lejos al 30%. Las tertulias continúan siendo masculinas.

Hemos preguntado a todos los sectores implicados sobre el por qué de la invisibilidad de las deportistas en los medios. La única conclusión a la que llegamos es que el Barça y el Real Madrid eclipsan a toda la población y concentran las audiencias, factor imprescindible para ser visibles.

En esta pequeña síntesis de celebración de los 20 años también hemos recortado actividades y hemos hecho lo que nunca imaginamos: reducir a la mínima expresión la publicación de *Dones Periodistes*, nuestra revista en papel. Hemos intentado compensarlo con la publicación digital y expandiendo nuestra imagen en las redes sociales... pero no es lo mismo.

La Associació de Dones Periodistes de Catalunya (ADPC) acaba de cumplir 20 años, y como otras muchas organizaciones profesionales de mujeres está viendo reducida su capacidad adquisitiva. En la reinención, la revista *Dones Periodistes* comienza su andadura en formato digital. Lina Barber, presidenta de la ADPC, hizo mención a esta cuestión y otras muchas en su discurso inaugural de los Premis de Comunicació No Sexista, que tuvieron lugar en Barcelona en el mes de diciembre.

Sin que fuese nuestro propósito, hemos coincidido con el sector de la comunicación en la percepción de que: *“La crisis no está favoreciendo los puestos de trabajo para las mujeres”*. El Colegio de Periodistas de Catalunya nos ha facilitado el dato publicado en un informe sobre la profesión: *“En Catalunya el perfil de la persona periodista en paro es el de una mujer entre 28 y 34 años, con experiencia profesional, del cinturón de Barcelona. Sobrepasando el porcentaje de 28% de paro”*.

“Las periodistas siguen relegadas a ciertos espacios de producción y a un abanico limitado de fuentes en la cobertura informativa”.

Respecto a los puestos de dirección, las fuentes sindicales señalan que las periodistas cobran de un 10% a un 25% menos que nuestros compañeros del género masculino cuando se trata de asumir responsabilidades, cuando no de asumir dos puestos de trabajo en uno.

El perjuicio de ser mujer continúa siendo la razón de fondo por la cual las mujeres siguen relegadas a ciertos espacios de producción y a un abanico limitado de fuentes en la cobertura informativa. Esta opinión la expresaba Elisa Less Muñoz, presidenta de la Fundación Internacional de Mujeres en los Medios (IWMF), después de analizar 500 empresas de 59 países, y lo afirmaba en el Fórum Mundial sobre Medios de Comunicación y Género celebrado el pasado mes de octubre.

Lo más preocupante de la crisis es que está favoreciendo no tener cuidado de los

contenidos, en uno de los momentos en que la producción de información se multiplica a velocidades inimaginables gracias a las nuevas tecnologías de la información. Pensad que en los últimos 10 años se ha triplicado toda la información generada en todo el mundo desde 2004.

El problema actual no es obtener información sino gestionarla, y disponer de ella en tiempo real. Afortunadamente está emergiendo el periodismo de datos que se basa en la transparencia informativa y el acceso a los datos

oficiales en código abierto. Este proceso sólo tiene un requisito: voluntad política de ser transparentes y legislar facilitando datos y no aproximaciones...(rumorología).

No podemos negar que, a veces, el hecho de no contrastar la información se ha debido a las condiciones laborales precarias de los y las periodistas. Al pluriempleo y a la exigencia de ser competitivos se suma al temor a ser represaliados por la dirección. En otros casos, y ya en esferas gerenciales, donde la información es la mercancía del negocio, las manipulaciones de los medios de comunicación y de las cabeceras editoriales responden a intereses políticos o económicos, o a estrategias.

La intoxicación informativa es una realidad en nuestro ámbito y desgraciadamente no va camino de disminuir.

El caso es que, entre todas las partes implicadas se está omitiendo el principio

básico de la profesión: contrastar las fuentes, tres como mínimo, para publicar cualquier información. Pero además, se omite, cuando no se vulnera un derecho de la ciudadanía, el de disponer de servicios de información veraces, plurales y transparentes.

“Debemos retornar a las fuentes de información fiables y comprobables, no podemos repetir ni reproducir el rumor. Ésta debe ser nuestra seña de calidad, como mujeres y como periodistas”.

Y precisamente, cerrar medios públicos de información, autonómicos o no, no es la mejor manera de facilitar la transparencia y más cuando se intoxica a la opinión pública diciendo que no era un medio rentable, y que trabajadores y trabajadoras estaban bien callados para resguardar su puesto de trabajo. El fondo de la cuestión está en una gestión directiva partidista, fanfarrona y desproporcionada para las dimensiones del medio, obviamente saben que hablo de Radio Televisión Valenciana.

Es urgente y necesario que, sea cual sea el canal de distribución de la información, rescatemos la credibilidad como profesionales del periodismo. No podemos asistir

impasibles al cierre de medios públicos de información con argumentos de que faltan a la realidad o vulneran derechos constitucionales. Ni discutir datos y números que, por no cumplir la ley de la transparencia pública internacional, no sabemos cuáles son. En este sentido, los datos abiertos faci-

litarían el trabajo profesional y nos ayudarían a hacer crecer nuestra democracia.

Con la crisis los puestos de trabajo son más inestables, la adaptabilidad a la empresa es un valor cuando no una habilidad de subsistencia. Bajo la excusa de la crisis no sólo se han recortado puestos de trabajo sino que se han cerrado servicios públicos, se callan voces a golpe de amenazas y sustituciones, se están utilizando las emociones confundiendo, como si fuesen informaciones para manipular a la opinión pública. Debemos retornar a las fuentes de información fiables y comprobables, no podemos repetir ni reproducir el rumor. Ésta debe ser nuestra seña de calidad, como mujeres y como



periodistas. Y nos tenemos que sacudir la indolencia, porque si no estamos, alguien decidirá por nosotras.

Por último repetir lo que ya dije el año pasado, y hasta que no se haga realidad debo repetirlo: la Associació de Dones Periodistes de Catalunya está a favor del derecho a decidir. Pero no sólo sobre el territorio geográfico, que sí, sino además sobre nuestros cuerpos y sobre nuestros anhelos como personas... tenemos ya muchos ministros, demasiados!!! decidiendo aquello que podemos y no podemos hacer las mujeres, cuando y cómo hemos de educar a nuestros hijos y cómo debemos amar y a quien ¿no?

Un deseo, y al mismo tiempo recordatorio-petición. Queremos que los compañeros que fueron secuestrados, cuando se encontraban informando desde Siria, vuelvan a casa. Nos referimos a Javier Espinosa y Ricardo García Vilanova, retenidos en Raqqa desde el 16 de septiembre y a Marc Marginedas, enviado especial de *El Periódico* desde el pasado 4 de septiembre.

Recordad, somos gente de paz... **II**



Lina Barber, en el centro en la foto, en la edición de los premios en Barcelona, diciembre de 2013.

Lina Barber (adpc@adpc.org) es presidenta de la Associació de Dones Periodistes de Catalunya.

“Reinventarse continuamente”

M. Isabel Ayné Domingo

¿Desde qué año estás como periodista, al frente de *Trabajadora*?

Desde 2001. Fue una gran suerte para mí poder aunar mis dos pasiones: el periodismo y la cuestión de las mujeres. Hacerme cargo de la edición de la revista (y en general de la comunicación en la Secretaría Confederal de Mujer e Igualdad de CCOO) me permitía acercarme laboralmente a ambas. Conocí la publicación en mi época universitaria, me acompañó durante mi trayectoria de asociacionismo (en la Asamblea de Mujeres de la Universidad Complutense, en la Comisión Antiagresiones del Movimiento Feminista y en Hetaira, la organización en la que aún participo).

¿Crees que la revista se ha convertido en el referente de CCOO en temas relacionados con las mujeres no sólo en temas laborales?

Cualquier publicación no puede dejar de pensar ni por unos minutos en quiénes la leen, quienes la siguen (también en quienes no lo hacen) porque te da muchas pistas sobre cómo realizar mejor el trabajo. En *Trabajadora* está más que presente el mundo laboral y la situación de las trabajadoras en nuestro país, ha de ser una herramienta especializada y útil en este sentido; pero también tiene muy en consideración la situación general de las mujeres en la sociedad. No es muy diferente al resto del sindicato, hay que poner la mirada en el trabajo pero también en la sociedad. Cualquier situación discriminatoria que se de socialmente influirá negativamente en la vida de las trabajadoras y viceversa.

Trabajadora va mucho más allá de los temas relacionados con la problemática específica de las trabajadoras y/o afiliadas al sindicato, ¿cómo surge la idea de incorporar los “saberes” de las mujeres en sus diferentes vertientes?

Hay muchos “saberes” en las mujeres, aunque a lo largo la Historia no se hayan tenido en cuenta. Siento muchísimo respeto hacia las mujeres de Comisiones Obreras y junto a ellas he aprendido todo lo que sé sobre las trabajadoras. Así que una parte de mi tarea consiste en transmitir todos esos conocimientos que les ha dado su vida sindical, su vida comprometida o militante. De alguna manera, hay que ser correa de transmisión entre las experiencias de las más mayores, pero sin olvidarnos de la fuerza, el empuje y los nuevos modos de las jóvenes. Algunas de las expertas (que se dice ahora, aunque a mí me gusta mucho más, ¡dónde va a parar! la idea de las “sabias”) que hemos entrevistado a lo largo de todos estos años (Isabel Muñoz, Rosa Regàs, Laura Freixas por citar algunas) han tenido una relación intensa o buena con el sindicato y si no la tuvieron -por vicisitudes de la vida- el momento de la entrevista supone ya cierta cercanía y vinculación. El feminismo, además de una forma de vida, significa también conocimiento de la realidad para poder transformarla y aprendizaje continuo en ideas y en acciones junto a otras mujeres.

El Proyecto de Monitoreo Global de Medios de 2010 arrojaba, entre otros, este dato: el 46% de las notas de prensa refuerzan los estereotipos de género. ¿Qué opinión te merecen estos datos?

Desalentadores, claro. Tendremos que continuar combatiendo los dañinos estereotipos que se asocian a hombres y mujeres como algo inmutable, donde no hay fisuras,

Reproducimos parte de una entrevista a Carmen Briz que saldrá próximamente publicada en la revista *Treballadora*.

simplemente porque la realidad no es así. Hay grietas que, cuando somos capaces de verlas o encontrarlas, ayudan a hacer saltar por los aires aquellas cosas que no nos gustan. Hoy día muchos hombres y muchas mujeres nos sentimos incómodos con los roles que tratan de adjudicarnos por el simple hecho de pertenecer a un género u otro.

Trabajadora acaba de recibir un premio por parte de la Associació de Dones Periodistes de Catalunya (ADPC) y esto no deja de ser un reconocimiento al trabajo bien hecho, pero al mismo tiempo surge la duda de: ¿Qué hemos de seguir mejorando?

El año pasado fue prolífico en premios, recibimos uno del Consejo de de las Mujeres del Municipio de Madrid y ahora éste. Todos los reconocimientos públicos son importantes, además en esta ocasión uno venía del movimiento de mujeres y el otro de una asociación de profesionales del periodismo. Ha sido un año fantástico, que nos permite llegar con mucha energía y optimismo a la celebración en 2014 de los 30 años de la revista. Seguiremos dando guerra y mejorando todo lo que podamos y también atreviéndonos a poner en cuestión lo que hasta ahora funcionaba para reinventarnos continuamente. Así me gusta imaginarme tanto el periodismo como el movimiento de mujeres. ■

M. Isabel Ayné (miayne@ccoo.cat) se encuentra, en la actualidad, al cargo de la realización de la revista *Treballadora*, que edita la Secretaria de la Dona de CCOO Catalunya.

Disponible aquí: http://www.ccoo.cat/dona/aspnet/revista_dona.aspx?col=TREBALLADORA

informe

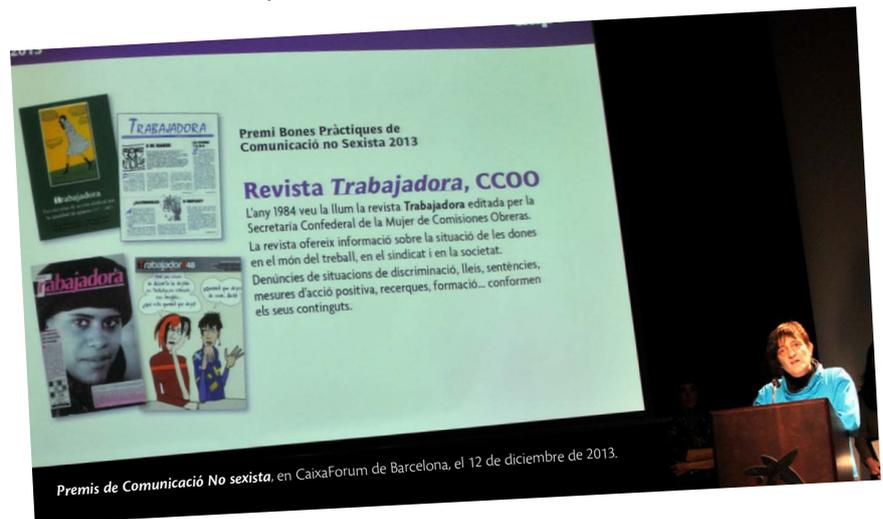
Premio de Comunicación No Sexista para Trabajadora



Premi Bones Pràctiques de Comunicació No Sexista 2013 per a iniciatives de les empreses editorials, que, en aquesta ocasió, dediquen especial atenció a la situació de les dones treballadores: Revista Trabajadora. Lo que sigue a continuación es la intervención de Carmen Briz en la recogida del premio otorgado por la Associació de Dones Periodistes de Catalunya.

GRACIAS a la Associació de Dones Periodistes de Catalunya (ADPC) por haber puesto su mirada sobre el trabajo de comunicación en género que se viene realizando desde Comisiones Obreras, más concretamente desde la Secretaría Confederal de Mujer e Igualdad, a través de la revista *Trabajadora* y, desde hace algunos años desde las redes sociales e Internet. Nos congratula especialmente, porque el premio viene de una de las organizaciones que más años lleva en su haber trabajando por un periodismo no sexista, consiguiendo llamar la atención sobre la falta de protagonistas femeninas en las informaciones, poniendo el acento en el necesario cambio de los estereotipos sexistas que aún persisten en los medios, divulgando la memoria de las antecesoras, siendo especialmente cuidadosas en el uso de un lenguaje inclusivo, informando de nuevas propuestas de trabajo, etc. Lo ha hecho, sobre todo, a través de la edición de la revista *Dones*, un referente para muchas periodistas que no tenemos ningún rubor para presentarnos en sociedad como “feministas” o periodistas “expertas en género”, que se diría ahora.

Los mejores premios son los compartidos, aquellos que hacen desbordar la alegría, que decide dejar su “cauce” para tocar, cual varita mágica, a cientos de personas. Así ha sucedido con este reconocimiento, que hoy recojo en nombre de las numerosas personas que a lo largo de los años han hecho posible la existencia de la revista *Trabajadora*. Tanta era la alegría desbordada que hubo que dar aviso a las secretarías de Comunicación de las Federaciones y Territorios de Comisiones Obreras de que esperasen al momento en que las organizadoras lo hicieran público.



Trabajadora nació tímidamente, en 1984, en forma de boletín. Nunca imaginaron quienes la fraguaron y nombraron que llegaría lejos en el tiempo, que aguantaría los diferentes congresos de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras, que tendría en su haber hasta una IV época y que su principal cometido, hacer pensar sobre el género en un sindicato masculinizado, seguiría teniendo sentido 30 años después. Pero la realidad es tozuda y el sexismo persiste, en ocasiones reinventándose. Por eso *Trabajadora* aguantará y resistirá lo que haga falta.

El mismo año del nacimiento de la revista, en 1984, estudiaba periodismo en la Facultad de Ciencias de la Información de la Universidad Complutense de Madrid y recuerdo que tratar de investigar sobre las precursoras del periodismo en nuestro país era todo un imposible (más allá de no darle importancia a la cara de estupor del profesorado). Encontrar periodistas referentes en los medios también era complicado.

Aprendí dos cosas, la primera que las periodistas habían sido silenciadas y ninguneadas en la Historia oficial del periodismo; y otra, más importante, que las publicaciones de mujeres habían nacido fruto de la rebeldía. Por eso, nuestra tarea, consiste en dar voz, esa voz que se sigue negando, a todas las mujeres (sin olvidar a quienes transitan en los márgenes) y en hacerlo desde la insumisión.

No son buenos tiempos para el periodismo ni tampoco para el activismo feminista, pero precisamente por eso es fundamental que sigamos trabajando en una comunicación que tenga muy presente a las mujeres,

desde dentro y desde fuera de los medios. En nuestro caso particular, seguiremos contaminando con nuestro quehacer, procurando que los mensajes que se lancen desde Comisiones Obreras tengan en cuenta siempre la perspectiva de género. Esperamos, sinceramente, que este premio nos ayude aún más en este objetivo que, como bien saben, no siempre es sencillo. Sortearemos las dificultades económicas, a veces enormes, y seguiremos informando sobre empleo, paro, acciones positivas, planes de igualdad, negociación colectiva, diálogo social, derechos en la maternidad, equiparación salarial, conciliación personal y laboral o violencia machista, entre muchas otras cuestiones.

Este premio es, pues, de todas las mujeres y hombres que conforman Comisiones Obreras y que se empeñan, cada día, en actuaciones concretas en trabajar en pos de la igualdad y por alcanzar un mundo en el que quepan muchos mundos, también el feminista.

Graciès. ■

Informe Pioneras del periodismo

Pilar Morales Pacheco



Josefina Carabias, una de las pioneras del periodismo y una de las protagonistas del libro *Nosotras que contamos. Mujeres periodistas en el siglo XX*, de Inés García-Albi.

HOY DÍA, debería estar ya en desuso porque significaría que las cosas cambiaron y no hay que volver a reclamar la expresión *"la primera mujer que..."* en primer lugar porque da a entender que nunca se avanza y en segundo lugar porque bajo el genérico *"la primera mujer que"* estamos "invisibilizando" a la mujer concreta que ha conseguido ciertos logros.

Parece que hay consenso en la afirmación de que la prensa es el *cuarto poder*, y en ese como en los otros tres, las mujeres tienen dificultades añadidas para ejercer su profesión, y ser reconocidas como "pares" por sus compañeros, debido a los papeles sociales a que se ven sometidas y al trato discriminatorio en sus carreras profesionales.

No existen presentadoras de edad madura, o que no se adapten al estereotipo de "buena presencia", sin que estemos planteando que las mujeres guapas no puedan ser excelentes profesionales. Sí que nos preguntamos si no hay alguna magnífica periodista, presentadora o comentarista política que sea algo menos agraciada físicamente. ¿La selección para este tipo de trabajos, con qué criterios se hace? La propia Pepa Bueno comentaba a *Madrid Sindical* en el número

de Marzo de 2010 *"¿Te imaginas que yo presentara con las canas que tenía Lorenzo Milá?"*.

Las periodistas están invisibilizadas, las hay, pero hay que buscarlas con interés, a pesar de haber hecho aportaciones importantes y haber pagado incluso con su vida, el derecho a ejercer su profesión en un mundo de hombres. Vamos a citar algunos ejemplos de los siglos XVIII, XIX, XX y XXI.

Isabel Muñoz (1848) comienza a escribir cuando enviuda, y lo hace contra la pena de muerte, las corridas de toros y el maltrato animal. Es una de las pioneras del feminismo socialista y pertenece a la Sociedad Astronómica Francesa. No se libra de persecución por parte de la Iglesia católica.

Carmen de Burgos Colombine (1878-1932), algo más conocida en los ambientes intelectuales, defiende los derechos de las mujeres y preside la *Liga Internacional de Mujeres Ibéricas e Hispanoamericanas*. Carmen de Burgos compagina su profesión y la reivindicación del papel no reconocido de las mujeres en la sociedad.

María Domínguez Remón (1882-1936), es la primera alcaldesa de la República, defiende la enseñanza pública, manifiesta sus controversias con la Iglesia católica y lucha por la igualdad entre los dos sexos. Es fusilada por las tropas franquistas al comienzo de la Guerra Civil española.

"TODAVÍA hay que contar muchas veces esto de la primera mujer que hace tal cosa. Lo ideal sería no tener que decirlo. Pero decirlo significa que las cosas cambian", explicaba hace un tiempo la periodista Pepa Bueno.

Carlota O'Neil (1905-2000), comprometida políticamente, sufre un tiempo de cárcel; es, entre otras cosas, fundadora de la revista *Nosotras*.

Por último, M^a Dolores Palá, Lola Aguado (1922-1981) culta y brillante, cursa varias carreras universitarias, trabaja en el periódico *Ya* y en las revistas *Historia* y *Vida* y *Gaceta Ilustrada*.

Éstos son sólo algunos ejemplos de mujeres que ejercieron el periodismo, mucho más allá del espacio que les ofrecía su sociedad, es decir, la moda, la cocina o los buenos modales. Ellas, junto con muchas otras que permanecen invisibles, quisieron ser periodistas de verdad, al margen de su físico o de su edad, eran pioneras que quizá hoy no estarían muy satisfechas al comprobar que las mujeres, dentro del *cuarto poder*, aún tienen que seguir salvando obstáculos visibles e invisibles. La situación está variando un poco en el mundo virtual, en las redes sociales y el ciber-mundo, donde la imagen va teniendo menos importancia. En otros casos se avanza más lentamente, por ejemplo, la prensa deportiva sigue cuajada de tópicos sexistas.

El Título III de la *Ley de igualdad*, referido a la *Igualdad y medios de comunicación*, en sus artículos del 36 al 41, hace mención a los medios de comunicación social de titularidad pública (Agencia EFE y corporación RTVE) y los medios de comunicación social de titularidad privada a quienes se les encomienda lo siguiente: *"Todos los medios de comunicación respetarán la igualdad entre mujeres y hombres, evitando cualquier forma de discriminación"* y *"Las Administraciones públicas promoverán la adopción por parte de los medios de comunicación de acuerdos de autorregulación que contribuyan al cumplimiento de la legislación en materia de igualdad entre mujeres y hombres, incluyendo las actividades de venta y publicidad que en aquellos se desarrollen"*.

Quizá sería bueno, que algunas de estas recomendaciones se pusieran en práctica. Porque los medios están obligados por ley, pero sobre todo porque es de justicia.

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

CELEM

Cristina García Alonso

La Coordinadora Española del Lobby Europeo de Mujeres (CELEM) es una de las coordinadoras de asociaciones de mujeres existentes en nuestro país (la Secretaría Confederal de la Mujer e Igualdad de Comisiones Obreras forma parte de ella) y la representante de España en el Lobby Europeo de Mujeres (EWL).

LA EUROPEIZACIÓN de la política española introdujo una nueva vía de influencia, un estilo político con nuevas estrategias de movilización. El *lobbying* y el *networking* emergieron como prácticas comunes para influir en la toma de decisiones. Los lobbies promueven actividades y encuentros de carácter nacional o internacional (como las conferencias mundiales de mujeres) y el *networking* aprovecha el uso de las nuevas tecnologías: *websites* y plataformas virtuales. La apuesta por el trabajo en red a través de coordinadoras y *lobbies* representa un nuevo escenario muy potente de articulación colectiva, intercambio de experiencias, acceso a la información y difusión del discurso.

Desde su constitución, en 1995, CELEM viene trabajando en la defensa de los intereses de las mujeres y es la sección española del European Women's Lobby (EWL) una red constituida por 27 coordinadoras de asociaciones pertenecientes a los países miembros de la Unión Europea, así como a asociaciones de ámbito europeo.

Tanto el EWL como CELEM son interlocutoras en políticas de igualdad con la Comisión Europea y el Gobierno español, respectivamente. CELEM es también miembro del Observatorio de Igualdad y del Consejo Rector del Instituto de la Mujer. Su fin es la coordinación en España de las organizaciones de mujeres para promover y desarrollar la igualdad de derechos y oportunidades de mujeres y hombres en el marco de una Europa unida y democrática. Además, pretende conseguir la participación de las mujeres en puestos de responsabilidad en instituciones internacionales, nacionales, autonómicas y locales, así como en empresas y organizaciones, y velar por la promoción y la formación en el trabajo de las mujeres. CELEM también se ocupa de elaborar propuestas de trabajo en relación a las políticas sociales y contra la violencia de género.

Desde su página *web*, <http://www.celem.org/> tendrá acceso a informes, documentación, notas de prensa y proyectos. Destacan los



COORDINADORA ESPAÑOLA
PARA EL **LOBBY**
EUROPEO DE MUJERES

referidos a la *Plataforma social en defensa del Estado del bienestar social y los servicios públicos y del CEDAW* (Committee on the Elimination of Discrimination against Women).

En la misma página, hallará información sobre las organizaciones miembros (federaciones y asociaciones de mujeres de ámbito estatal, coordinadoras de organizaciones autonómicas y sindicatos). ■

Cristina García (cristina.garcia@comfia.ccoo.es) es secretaria de la Mujer de COMFIA de CCOO.



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



**Centro clínico
el bosque**

Autorizada en 1988

Trabajamos
por el buen
trato personal y sanitario



**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



Equiparación salarial

Raquel Gómez Merayo



"Hace más de 30 años que estoy reclamando el mismo salario que mis compañeros", argumenta la trabajadora. "Sí, y comienza a cansarme", contesta el jefe. Dibujo de Tirabosco.

LA DIFERENCIA SALARIAL¹ entre mujeres y hombres persiste en casi todos los Estados miembros de la Unión Europea (UE), a pesar de la diferente legislación adoptada en los últimos treinta años. La metodología adoptada para medir la brecha salarial ha venido a subrayar la persistencia de la disparidad salarial entre mujeres y hombres, con mujeres en Europa, por regla general, ganando aproximadamente el 18 % menos por hora que los hombres. Esta disparidad se refleja en las ganancias mensuales y anuales y, consecuentemente, en las pensiones.

La última acción promovida por la Comisión Europea para poner de manifiesto la persistencia de esta situación ha sido destinar un día a la desigualdad salarial. Ésta no es una fecha fija debido a que su "celebración" está vinculada a la diferencia de salario/hora entre mujeres y hombres; así este día se ha variado desde el 5 de marzo (2011), el 2 de marzo (2012) hasta el 28 de febrero (2013).

Esta iniciativa no es pionera en la UE, diferentes países han adoptado en su interior una fecha para poner de manifiesto esta desigualdad. El Estado precursor fue Bélgica quien lo instauró en 2005, se celebra en el mes de marzo siendo también una fecha variable. En 2013 recayó en el 20 de marzo. Los Estados que tienen fecha estable son Alemania, Portugal (21 y 6 de marzo), Estonia y República Checa (11 y 12 de abril) y España (22 de febrero). En Estonia los restaurantes fijan el precio del salmón según vaya acompañado de eneldo o no, a fin de ilustrar la diferencia de remuneración entre mujeres y hombres.

Los Estados en los cuales la fecha no es fija son, además de Bélgica, Austria y Suecia que lo celebran en abril y el Reino Unido que lo celebra en otoño. En Suecia las organizaciones de mujeres en 2012 lanzaron una campaña cuyo mensaje fue: "Después de las 15.51 horas, las mujeres trabajan gratuitamente cada día. Ya es hora de remunerarles el día entero". En el Reino Unido, la fecha es fijada con arreglo a la desviación salarial registrada en el país a lo largo del año. Corresponde al día a partir del cual las mujeres que ocupan un empleo a tiempo completo trabajan en realidad gratuitamente hasta finales del año. En Suiza, las empresas que demuestran que aplican una política salarial equitativa entre trabajadores y trabajadoras pueden obtener la etiqueta *equal-salary*. Para ello, se someten a una evaluación salarial que verifica si su plantilla recibe una remuneración equitativa y a una auditoría que pone el énfasis en la gestión de la empresa y de los recursos humanos. **T**

(1) La Comisión Europea la define como la diferencia de salario/hora entre mujeres y hombres. reconoce el derecho: "A no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados,

NETWORK.GENDER

Eva Antón Fernández

TANTO LAS ESTADÍSTICAS

como las experiencias de mujeres y sindicalistas desvelan que el ámbito laboral sigue siendo un escenario donde se producen discriminaciones de género, algunas de cuyas consecuencias son las mayores dificultades de las mujeres en el acceso al empleo, (especialmente en el empleo con cobertura de negociación colectiva y derechos, el llamado por la OIT "empleo decente"), la permanencia de la brecha salarial, menor presencia en los puestos directivos y, en general, más precariedad laboral.



NETWORK.GENDER

Desde los organismos de igualdad se apuesta por el empoderamiento de las mujeres como una de las estrategias para lograr la igualdad de género, junto a la acción positiva y la transversalidad de género. Participando de este compromiso, CCOO ha puesto en marcha el proyecto europeo NETWORK.GENDER, dirigido a potenciar las políticas de género en el trabajo sindical para impulsar el empoderamiento económico y sindical de las mujeres.

El 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, está coordinado por CCOO, a través de la Secretaría Confederal de Mujer e Igualdad, y cuenta como socios transnacionales con las confederaciones sindicales CGIL italiana y CWU inglesa, y de la UNI Global Unión Europea, como entidad asociada. Se propone contribuir a un mejor conocimiento de los obstáculos que frenan la participación laboral y sindical de las mujeres, para impulsar las medidas correctoras correspondientes y favorecer su presencia igualitaria en el empleo de calidad y en la toma de decisiones.

Este proyecto, a desarrollar en 2014, implica un análisis comparativo del impacto de la crisis económica y financiera y de las políticas de austeridad en el empleo de mujeres y hombres, identificando el impacto de género, en España, Italia y Reino Unido, incorporando una mirada sectorial europea que proporcionará la UNI Global Unión Europea.

La negociación colectiva y el diálogo social ocupan un papel decisivo como herramienta correctora de desigualdades laborales y sociales, por eso el proyecto incluye estudiar y/o elaborar las medidas contra la discriminación por sexo-género y para hacer efectiva la igualdad, vinculadas a estos espacios de interlocución.

Si el empleo de calidad es una vía para el empoderamiento económico de las mujeres, su participación sindical es una vía para su empoderamiento social; por eso, el proyecto aspira a identificar y difundir estrategias que impulsen una participación equilibrada y paritaria de mujeres y hombres en las organizaciones sindicales. Se trata que sindicatos, economía y sociedad cuenten con las mujeres, en igualdad. **T**

Raquel Gómez (raquelgomez@cco.es) es socióloga y forma parte del equipo de la Secretaría Confederal de Mujer e Igualdad de CCOO.

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

NO ES LA CUESTIÓN del aborto algo que pueda entrar en la respetuosa bolsa de las cosas a compartir entre hombre y mujer. Ni siquiera es un tema en el que tengan parte de decisión otros hombres u otras mujeres. Sobre esta cuestión no. La decisión es única y exclusivamente de la mujer que ha de decidir si las circunstancias de todo tipo la permiten ser madre o no en un momento concreto de su vida. Al menos así debiera ser.

Pero parece que a estas alturas de civilización, cultura y pretendido laicismo las cosas en este terreno no son

Los hombres ante el aborto

Ricardo García-Aranda Rojas

de la pareja a cambio de nada, él no puede elegir parir o no. Pero la mujer, llegados a ese extremo, le puede ser más fácil decidir la separación de su pareja a cambio de llevar adelante su decisión en lo que puede parecerla "la cuestión fundamental". No es decisión de pareja. No está en las posibilida-

en absoluto. En esas organizaciones que presionan desde todos los resquicios del poder, hay mujeres con suficiente preparación y mentalización para cumplir esta cruzada-misión; pero no, tienen que ser hombres. Pareciera como si, una vez más, no se fiaran de ellas. La Comisión de Estudio: hombres. El ministro que ha de defender la ley: hombre. No podrán evitar tener que confiar en un grupo de mujeres que han de votar a favor de esta ley, pero si pudieran, seguro que no se arriesgarían.

Tercer nivel, el sobrehumano. Aquí no me atrevo a profundizar mucho, no es mi fuerte. Pero sí hay una cuestión que me sorprende de manera importante. Veamos, hay quienes, por razones ideológico-religiosas defienden que el aborto no es un derecho de las mujeres, defienden que el derecho a dar vidas o no, es un derecho divino y no tienen los humanos, en éste caso las mujeres, la cualificación necesaria para desviar esos destinos.

Pero, con ese mismo planteamiento, ¿cómo es que, a pesar de ello, nos otorgamos los humanos, en este caso esencialmente hombres, el poder de decidir lo contrario? Concluyo que si ésta es una decisión divina, dejemos que la divina providencia provea. No



Manifestación en Madrid por el derecho al aborto, fotografía de Gaels.

tan evidentes. Por eso me hago la siguiente pregunta: ¿cuál es la capacidad real de decisión de los hombres sobre esta cuestión, antes o en el momento de presentarse? Podemos analizarlo desde tres distintos niveles, se me ocurren.

Primer nivel, la pareja, al señor Gallardón, le oí decir en una entrevista: "Yo tendría un hijo con malformaciones". Magnífico, nos parece muy bien, pero no sería él quien lo tuviera, sino su mujer. Tal vez ella piense lo mismo o tal vez no.

En ese momento en el que la mujer debe decidir si continuar adelante con el embarazo o no, el problema se suavizaría si ambos estuvieran de acuerdo en la decisión (no quería dejar de decirlo, por muy obvio que sea). Pero si no es así, si a cada miembro de la pareja le parece que la decisión correcta es la contraria al del otro, ¿estarían las fuerzas equilibradas? Para el hombre la alternativa a no ser tenido en cuenta puede llegar a ser la separación

des del hombre forzar una decisión contraria a la que la mujer desea.

Segundo nivel, las instituciones, no quisiera exagerar en mis conclusiones, pero parece como si la falta de espacio del hombre en

la toma de decisiones en el contexto de la pareja, quisiera suplirse en ámbitos de mayor poder: las instituciones, el Gobierno, el Parlamento... En cualquier caso es aquí donde el hombre puede hacerse fuerte si el entorno se lo permite.

Y ya es extraño, porque los lobbies que se empeñan en obligar a las mujeres a tomar decisiones contrarias sobre su cuerpo y su vida, utilizan a hombres como instrumento cuándo no les sería necesario

"Parece como si la falta de espacio del hombre en la toma de decisiones en el contexto de la pareja, quisiera suplirse en ámbitos de mayor poder: las instituciones."

interfirmos con leyes terrenales y, en todo caso, si algunas mujeres deciden obviar una norma divina, allá ellas, que resuelvan con su dios o intermediario correspondiente ese conflicto tan personal.

En fin, esto es lo que hay, no me gusta, pero a veces pienso que tenía razón Baglietto cuándo decía aquello de: "El hombre de hoy es el padre del mono del año 2000". ■

Al trabajo con el armario a cuestás

Isabel Rodero Fernández



Ilustración de Olivia Hardy.

SON LAS 14,00 HORAS. Un grupo de amigas ha quedado para comer. Tienen varias cosas en común, entre ellas, su orientación sexual. Les propongo hablar de un tema, lesbianas y trabajo. No hay ningún problema, todas acceden, tienen mucho que contar. Son maestras, abogadas, conductoras de autobús, fotógrafas, psicólogas, trabajan en el sector de la hostelería, automoción, sanidad... Alguna parada también hay. La mayoría han salido del armario, otras no o no del todo ¿cómo es eso?: "Hay compañeros y compañeras de trabajo que lo saben, otras muchas no". Según ellas, salir del armario implica actuar con naturalidad en cualquier ámbito de la vida y de las relaciones personales: "¿Entonces aún no he salido del armario?" "pues se ve que todavía no". Comienza la conversación.

Según varios estudios y entrevistas a profesionales de la psicología, la tensión y ansiedad que sufren las personas homosexuales al intentar pasar desapercibidas en su trabajo pueden provocar situaciones de estrés y presión añadidas, con repercusiones sobre su salud. Además, muchas personas se autoexcluyen de determinados sectores o empresas, ¿pero por qué se da esa situación?:

"Bueno, si ya lo tengo más difícil por ser mujer, imagínate si digo que soy lesbiana", "No lo he dicho porque tengo miedo a que me perjudique en el trabajo, aunque de todas formas se sospecha", "Pues yo mi trabajo lo hago bien y no me da miedo perderlo, pero no quiero oír ciertos comentarios, que en mi trabajo las palabras bollera y tortillera están a la hora del día...", "Pues yo también oía comentarios, pero les decía que no me hacía gracia y cuando se enteraron, se acabaron", "Pero igual que mis compañeros no dicen que son heterosexuales, por qué ¿voy a decir yo que soy lesbiana?", "Pues porque cuando sales del armario te empoderas y fortaleces, no te pueden hacer daño", "Te escudas en que es tu vida privada y ¡no!, es importante visibilizarlo, normalizar. ¡Qué pena!, la lesbofobia que nos la han hecho mamar, nos han inculcado el miedo. Es tan difícil cambiarlo, pero es tan satisfactorio cuando consigues ser tú plenamente... Después todos los problemas se convierten en los problemas cotidianos de todo el mundo.", "Lo importante es poder elegir. Elegir si el lunes quiero contar el fin de semana con mi mujer o no, pero ya no sudo cuando salen este tipo de conversaciones ni me pongo roja", "Mi comprensión y empatía con cualquier mujer que

tenga miedo a salir del armario, porque a mí me ha costado cuarenta y tantos años... Cuando fui a hablar con el director del colegio (quería decirlo ya, porque quería mis 15 días de permiso y porque si me negaba como madre ya, me tenéis que llevar al psiquiátrico), me había preparado mucho, se lo dije de golpe. Me dio la enhorabuena y empezó a explicarme los derechos que tenía. Me he encontrado con que eran más mis miedos que con la realidad que me he topado. Si me hubieran despedido hubiese denunciado. La poca gente que percibo que no me tratan como antes, el problema lo tienen ellos, son personas cerradas, de creencias religiosas muy particulares, no espero nada de ellas. Ahora me siento más libre, soy más creativa en el trabajo y estoy más sana", "Pues yo he salido este año. Me daba miedo que los padres me dijeran algo. Pero también iba a ser mamá y los niños me preguntaban —es profesora de música—. Les dije que estaba casada con una mujer y a partir de ahí, con toda naturalidad. Sentí una liberación y pretendo que sea así vaya donde vaya", "¡Claro!, no conozco ningún caso de alguien que haya salido del armario y que lo haya pasado peor que antes. Siempre te sorprende a favor. Casos de discriminación habrá, pero lo bueno es saberlo para denunciarlo y que no se repita".

"Porque cuando sales del armario te empoderas y fortaleces, no te pueden hacer daño".

Según un estudio¹ del año pasado, el 31,23% de las personas encuestadas se había sentido discriminada por su orientación sexual, los motivos principales eran las bromas en el trabajo, el trato discriminatorio por parte del resto de la plantilla y las trabas en la promoción profesional o en el acceso al trabajo. La mayoría de estas personas optaban por denunciarlo directamente en la empresa, pero también se acude a los sindicatos u organizaciones LGTBQI. Conozco el caso de un chico que recibió burlas por parte de algún compañero y de su responsable directo y de una chica estaba siendo acosada sexualmente por su jefe, el cual, consideraba que lo suyo era pasajero y que lo que le hacía falta era: "Probarlo con él". No se atrevieron a denunciar: "En mi trabajo se meten más con los chicos gays", "Se trata de machismo puro y duro, los tíos hechos y derechos no pueden aceptar la mariconería".

Son pocos los convenios colectivos que recogen cláusulas que garantizan la diversidad y que prohíben toda conducta discriminatoria por cuestión de género, orientación sexual o identidad de género. Los planes de igualdad, en ocasiones, para intentar eliminar la doble situación de discriminación que sufren las mujeres por su género y su orientación sexual, recogen medidas específicas, y son pocos los protocolos de actuación para hacer las empresas inclusivas². Continúa la conversación. ¿Qué más se puede hacer?: "La educación lo es todo", "Sí claro, pero con el sistema educativo que nos imponen...", "Sí y también salir del armario en todos los ámbitos", "Hemos pasado de ser las lesbianas del cuarto a ser las mamás de Gonzalo. No es fácil, pero tienes que quererte porque te estás privando de una libertad que te mereces". Nos da la hora de la merienda. **T**

(1) Estudio 2013 sobre discriminación y orientación sexual y/o identidad de género en España (FELGTB y COGAM). Disponible completo en: <http://www.felgtb.org/rs/2447/d112d6ad-54ec-438b-9358-4483f9e98868/bd2/filename/estudio-2013-sobre-discriminacion-por-orientacion-sexual-y-o-identidad-de-genero-en-espana.pdf>.

(2) Cuadernos de Información sindical 2012: Diversidad afectiva y sexual: una cuestión sindical: http://www.ccoo.es/comunes/recursos/1/1304584-Guia_Diversidad_afectiva_y_sexual_uma_cuestion_sindical.pdf

dad



Maravillas Sansano (Mavi), María José Casamayor (Gullit) y Ana Segura fueron deportistas de élite de fútbol sala, fútbol y tenis, respectivamente.

Ana Segura.

Fui deportista de élite

Isabel Rodero Fernández

SI TENEMOS determinada edad, nombres como Julen Lopetegui, Paulo Roberto, Félix Mantilla nos pueden sonar. Incluso podremos medio adivinar que se trata de un ex portero de fútbol, un ex jugador de fútbol sala y uno de tenis. Pero si nombramos a Maravillas Sansano Mavi, María José Casamayor Gullit o Ana Segura casi nadie acertará que se trata de ex deportistas de élite de los mismos deportes y, en la mayoría de ocasiones, con un mayor palmarés. Ninguna tiene un coche último modelo y tampoco son propietarias de restaurantes de lujo, ni representantes o modelos de ninguna marca de ropa, pero todas están más que agradecidas a lo que les ha dado su deporte.

Se trata de tres mujeres que encontraron una motivación común, la ilusión de hacer lo que les gustaba. No soñaban con ser ricas y vivir del deporte sino con competir y divertirse. No gozaron de muchas facilidades en su infancia: en sus colegios no cabía la posibilidad de practicar su deporte, a las niñas no les atraía jugar a esas cosas, se encontraron con la incomprensión de sus compañeros y compañeras de clase, pero gracias al apoyo de sus familias y al de algún entrenador o profesor, consiguieron alcanzar sus metas.

Tampoco federadas resultó fácil el camino. A pesar de ello, todas las conversaciones transcurrieron con tono positivo, según Gullit "Cuando escriba un libro ya mostraré todas las miserias", dice entre risas.

No puedo evitar preguntarles si creen que han tenido las mismas oportunidades que sus compañeros masculinos. "No, nunca vamos a ser iguales... Regalas una camiseta y luego tienes que comprártela... y

porque llegó a cobrar ciento sesenta mil pesetas en alguna ocasión, eso sí, sólo se cobraba 10 meses. Lo que más le molestaba era que se valorara más a las jugadoras que eran de fuera de Valencia, no las millonadas que se pudiera pagar a ellos, y es que: "Generan mucho más dinero".

Tuvieron que renunciar a muchas cosas, estudios, eventos familiares... No podían realizar trabajos pesados para poder rendir después: "Si quieres estar ahí arriba, como para nosotras no era remunerado,

"Coinciden en que los medios de comunicación deben invertir en el deporte femenino para dar mayor visibilidad a sus logros y fomentar su práctica"

luego el trato, incluso hay clubes que no te permiten utilizar las instalaciones del masculino...". "No es el caso del Levante" me explica Gullit, que además agradece que el club les empezara a pagar, pusiera el autobús, pagara los hoteles etc: "Siendo chicas hicieron lo que pudieron con nosotras". Se nota cierta resignación. Me explica que se considera una privilegiada

primaba el trabajo, los estudios. Los horarios de entrenamiento no te permitían estudiar si trabajabas. Yo tenía que trabajar por la situación en casa. Empecé a preparar unas oposiciones pero no podía compaginarlo y al final di preferencia al fútbol sala" me explica Mavi. Según Ana Segura: "No eres consciente de ello hasta que lo dejas por completo" -y lo dice, habiendo dejado



María José Casamayor (Gullit),
fotografía de Isabel Rodero.

se han visto obligadas a promocionar sus clubes o partidos haciendo charlas en los colegios para poder llenar los campos.

¿Es por eso que pocas veces las niñas dicen que de mayor quieren ser deportistas de élite? Tienen ejemplos de niñas que las han visto jugar y que han querido ser como ellas. "Una vez en una tienda de deportes me perseguían dos niñas y el padre se acercó para pedirme el favor de que hablara con ellas", cuenta Gullit con una sonrisa de oreja a oreja. Ana Segura -que es entrenadora de tenis aunque continúa compitiendo en categorías senior- también apunta a la motivación: "Las niñas están más condicionadas por su entorno, por ejemplo, siempre quieren ir al entreno con su amiga. Es raro cuando encuentro una niña que le gusta competir a alto nivel. La manera de sentir, expresar y trabajar de una niña y sus motivaciones son distintas".

la competición a los 24 años por una lesión. Se pierden muchas cosas, pero se ganan otras: logros deportivos, amistades y experiencias. Según Gullit: "Todos los sueños que tuve de pequeña, se han cumplido en el fútbol", en su caso, incluso su último club le proporcionó su trabajo actual en un aparthotel, sólo les pidió estabilidad económica.

"Tenemos que ser capaces de generar dinero. Se televisan todos los sábados partidos en GOL TV, se desconoce y ¡aún no se ha hecho quiniela!" dice Gullit. Segura explica que el tenis femenino tiene más repercusión porque los premios en metálico están más equiparados entre mujeres y hombres. Las tres coinciden en que los medios de comunicación

La crisis tampoco ayuda al deporte femenino. Uno de los numerosos ejemplos es el Femesala, equipo del que Mavi fue una de las fundadoras y en el que jugó casi toda su vida, para terminar entrenándolo. Debido a la ausencia de patrocinadores descendió de categoría y tuvo que fusionarse con otro equipo de la ciudad, para convertirse en el Elche



Maravillas Sansano (Mavi),
fotografía de Isabel Rodero.

valores que no siempre se encuentran en el deporte masculino. Mavi, que ha trabajado muchos años el Fútbol Sala base recalca: "Siempre hemos intentado que cualquier niña pudiera practicar fútbol sala, tuviera las cualidades que tuviera". Según Ana Segura: "Todavía vivimos en una sociedad machista y eso no nos favorece. Lo que hay que lograr es que niñas y niños vivan la misma realidad, porque los valores del tenis son los mismos: el valor del trabajo y el esfuerzo, el sacrificio, la superación la confianza, el compañerismo, la humildad... Sin embargo, se valora más socialmente aspectos como la

"La apuesta por el deporte femenino de federaciones, Gobiernos, directivas de los clubes o patrocinadores, es fundamental"

deben invertir en el deporte femenino para dar mayor visibilidad a sus logros y fomentar su práctica, pero también la apuesta de federaciones, Gobiernos, directivas de los clubes o patrocinadores, es fundamental. Instituciones y empresas que están dirigidas principalmente por hombres. Según Ana Segura: "Se tienen que concienciar de que los tiempos están cambiando y que la mujer cada vez juega un papel más importante en la sociedad y el deporte". Muchas veces, ellas mismas

FC Sala Femenino. Además, cada vez más jugadoras tienen que emigrar para poder practicar su deporte al máximo nivel y de manera profesional y conseguir los logros que aunque no se ve, está alcanzando el deporte femenino.

Les apasiona su deporte. Son muchos los valores que se trabajan desde la cantera: disciplina, ética, concentración, se aprende a perder, se trabaja la coordinación, el trato con otras personas, pero además la humildad y la universalidad,

fuerza, la valentía, el triunfo o la competición, lo que se le asigna a los chicos".

Queda demostrado que ningún deporte es exclusivo de uno u otro sexo y que dar visibilidad y valor al deporte femenino es más sencillo de lo que parece si hay voluntad. Sin embargo, también parece que la voluntad y los medios para hacerla cumplir están en manos distintas. ■

Isabel Rodero (irodero@industria.ccoo.es)
es responsable de Políticas de Igualdad de la
Federación Estatal de Industria de CCOO.

Guía para no perderse

Cortometraje

VII edición Cortometrajes por la igualdad

Cortometrajes por la igualdad, proyecto destinado a la creación de cortos que promueven temáticas sociales relacionadas con la discriminación de las mujeres y su lucha por la igualdad efectiva y real, y coordinado por Paqui Méndez, selecciona este año otros 5 cortometrajes que merece la pena no perderse.



Fotograma de *La boda*, de Marina Sereskesky.

Alicia Martínez Poza

EN LOS CINCO finalistas de la VII edición de *Cortometrajes por la igualdad* se encierran historias y reflexiones sobre las redes transnacionales de cuidados, la precariedad y la discriminación laboral, la violencia de género o las barreras comunicacionales que permanecen en las relaciones de pareja.

Cada director y directora ha hallado una forma diferente de expresar sus reflexiones y críticas de las desigualdades. *Un pan debajo del brazo*, de Estela Perdomo y Tomas Studer, denuncia de manera sencilla, escueta y explícita una situación de discriminación y *mobbing* maternal. Mientras, *Por la flor de la canela*, de María Sánchez Testón, presenta, mediante un corto documental, el papel que la música ha jugado en la transmisión de la violencia de género a través de sus letras y cómo logra permear en el imaginario colectivo, jugando entre entrevistas e ilustraciones que pueden resultar demasiado truculentas.

Los otros tres cortos tienen una mayor carga interpretativa. *Sexo explícito*, de Jose Manuel Carrasco, destaca precisamente por la capacidad de transmitir la tensión de una confusa discusión de una pareja heterosexual en la que la comunicación parece fallar pese a su disposición a hablar abiertamente de su vida sexual. *Recursos humanos*, de Joan Álvarez Lladós, ofrece, con un ágil guiño, una irritante escena de acoso laboral con un diálogo intenso y ácido.

Probablemente *La boda*, dirigido por Marina Sereskesky, podría ser el más reseñable de los finalistas, un corto que, con ternura y sensibilidad, relata las dificultades con las que se encuentra Mirta, migrante cubana en Madrid, para festejar el día de la boda de su hija. Precariedad laboral, dificultades económicas, libertades coartadas, todas ellas contrarrestadas gracias a la fuerza de las redes de apoyo mutuo entre mujeres más allá de las fronteras.

Ésta, como tantas otras iniciativas de promoción de la cultura con perspectiva de género, permite generar nuevos imaginarios culturales basados en la igualdad y el reconocimiento de las diversidades, rescatando, revalorizando y difundiendo historias de mujeres mediante la expresión artística. **T**

Alicia Martínez (amartinez@1mayo.ccoo.es) es socióloga y forma parte del Servicio de Estudios de la Fundación 1º de Mayo.



Literatura

¿Qué es la lectura fácil?

De Chamartín a Collbató, de M^a Àngels Sellés. Edita: La Mar de Fàcil, SL, editorial especializada en la edición de libros de lectura fácil.



Asociación Lectura Fácil Madrid

CUANDO el año pasado M^a Àngels Sellés presentó su libro *De Chamartín a Collbató* en Madrid no podía imaginarse que iba a surgir el nacimiento de la lectura fácil en esta Comunidad. M^a Àngels Sellés escribió una novela que tiene como protagonista a su padre que emprendió un viaje sin retorno de Chamartín de la Rosa al pequeño pueblo catalán de Collbató durante la Guerra Civil y le salió hacerlo en lectura fácil porque es profesora de jóvenes con discapacidad intelectual y porque así, grandes y pequeños, podrían conocer la historia de Paco. Su vida fue como la de muchas otras que tuvieron una infancia marcada por el dolor pero que ha permanecido en silencio durante mucho tiempo para evitar el sufrimiento por la pérdida de la familia y las raíces. Pero M^a Àngels quería conocer el pasado de su padre y así surgió este emotivo libro de historia, que junto a otras pequeñas historias, conforman la Historia.

La lectura fácil tiene como objetivo hacer realidad la democracia lectora, que defiende que todas las personas tienen derecho a la cultura, a la lectura y a la información. La lectura fácil son libros, documentos, incluso páginas *web* que se elaboran con especial cuidado para ser leídos y entendidos por personas con dificultades lectoras y que están identificados con el logotipo LF. Siguen las directrices de la International Federation of Library Associations (IFLA) respecto a contenido, lenguaje y forma.

Estudios recientes aseguran que al menos un 30% de la población europea tiene problemas de comprensión lectora. Son personas de la tercera edad, inmigrantes con un conocimiento insuficiente del idioma, personas que han sufrido una escolarización deficiente, personas con discapacidad intelectual o gente con trastornos del aprendizaje.

El concepto de la lectura fácil nació en los años 70 en los países nórdicos y llegó a España en 2003 con la aparición de la Associació Lectura Fácil en Cataluña, donde esta corriente ha alcanzado un importante nivel de desarrollo. En 2012 comienza en Euskadi y en Castilla y León con muy buenos resultados.

La Asociación Lectura Fácil Madrid pretende producir y difundir materiales de lectura fácil, tejer una red de colaboradores en el fomento de la misma y promocionar sus ventajas y aplicaciones. Además, el pasado mes de octubre comenzó un club de Lectura Fácil en la Biblioteca Central de Madrid donde un grupo de personas mayores disfrutaban del placer, del derecho y de la necesidad de leer. **T**

Asociación Lectura Fácil Madrid Madrid
(lecturafacilmadrid@gmail.com) o bien en las redes sociales.

Cine

El médico alemán

El médico alemán (Argentina-España-Francia-Noruega), con guión y dirección de Lucía Puenzo. Fotografía: Nicolás Puenzo Montaje: Hugo Primero Intérpretes: Álex Brendemühl, Natalia Oreiro, Diego Peretti, Florencia Bado, Elena Roger, Guillermo Pfening. Duración: 93 minutos.

Montse García Fernández

ARGENTINA, años 60. Lilith es una adolescente de 13 años, con un cuerpo poco desarrollado para su edad. En un trayecto por la Patagonia con sus padres y hermanos conoce a un extranjero, un médico alemán, que le fascina a la vez que resulta inquietante. La familia le presta ayuda para llegar a Bariloche y, a pesar de las reticencias del padre, el extraño acaba convirtiéndose en el primer huésped de la hostería que regentan a orillas del lago Nahuel Huapi.

Pero el nuevo médico del pueblo es un personaje extraño y la familia se debate entre la atracción que producen sus conocimientos científicos, sus modales y su capacidad económica, y los recelos que provocan su obsesión por el desarrollo de Lilith y el embarazo de Eva.

Para su tercera película la directora Lucía Puenzo ha adaptado su propia novela *Wakolda* (2011), en la que elucubra sobre la estancia en Argentina de uno de los más sanguinarios criminales nazis, el doctor Josef Mengele.

El reparto, encabezado por Álex Brendemühl en el papel de Mengele, cuenta con la presencia de Diego Peretti. El actor argentino, al que hemos visto en papeles más cercanos a la comedia (*No sos vos soy yo*, *Tiempo de valientes*, *En fuera de juego*), interpreta a Enzo, el padre que sospecha de su nuevo

huésped. Natalia Oreiro da vida a Eva, la madre, incapaz de decidir si el doctor es peligroso o solo pretende ayudar a su familia. Pero es Lilith, interpretada por Florencia Bado, el hilo conductor de esta historia, que también trata de profundizar en la obsesión de los nazis por conseguir la raza perfecta.

Un personaje más de la película es el paisaje. El lago, las montañas, la nieve, extraordinariamente fotografiados por Nicolás Puenzo, llenan la pantalla y convierten el entorno de la hospedería en un lugar a la vez hermoso y desasosegante, que recuerda ciertos clásicos del cine.

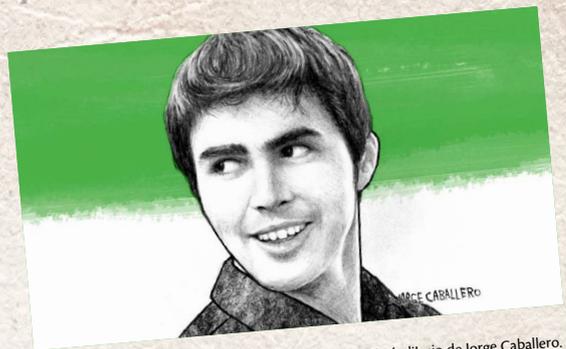
Una historia fascinante, un espacio atrayente, personajes con varias caras, estos y otros ingredientes caracterizan la nueva película de Lucía Puenzo. **T**

Montse García Fernández (montsegarcia@hotmail.com) es montadora de vídeo.

Ensayo

Transexualidades

Transexualidades, del sociólogo y activista trans Miquel Missé. Actualmente es uno de los dinamizadores del Espacio Abierto Trans Intersex de Barcelona y del proyecto Cultura Trans.



Miquel Missé, dibujo de Jorge Caballero.

Alicia Martínez Poza

¿ES EL CONFLICTO INDIVIDUAL de haber nacido en este cuerpo o es el conflicto social de cómo abordar este fenómeno? Ésta es la pregunta central que plantea Miquel Missé en su obra *Transexualidades*, para cuya respuesta explica el origen de la consideración de la transexualidad como una patología, su relación con la transfobia y cómo éstas afectan a las personas *trans*.

La construcción del concepto *trans* en la medicina ha dado lugar a un paradigma médico que, tras siglos de historia médica, ha llegado a aunar perspectivas biológicas y psicológicas, siendo reconocida en los catálogos de diagnóstico de enfermedades mentales como patología de identidad de género. La legislación española ha ido dialogando con este paradigma, despenalizado e incluso incorporando las cirugías de reasignación de sexo a los servicios sanitarios públicos.

El autor pone de relieve que este tratamiento de la transexualidad como una patología no sólo hace un flaco favor a las personas *trans*, sino que se retroalimenta con la transfobia. Missé se pregunta: "¿Cómo es posible que una persona se sienta encarcelada en su propio cuerpo?" El autor nos reta a cambiar el objeto del conflicto y situarlo no en la persona, sino en el paradigma social. Al hacerlo, se problematiza el sistema de sexos y géneros, que al estar tan marcados, dificultan la adaptación de las personas a sus roles, una consecuencia que el autor considera lógica. Las posiciones médicas, que rechazan las posibilidades de traspasar los límites de este sistema, no hacen sino ahondar en el propio rechazo que tienen las personas *trans* hacia su cuerpo y avivan la transfobia.

Con este libro, Missé aborda de manera pedagógica y respetuosa un encendido y complejo debate que se encuentra en el seno de los movimientos *trans* e invita a situar la transfobia en el punto de mira para poder pensar en modelos sociales más integradores basados en la diversidad y apostando por la construcción de una cultura *trans*. **T**

Alicia Martínez (amartinez@1mayo.ccoo.es) es socióloga y forma parte del Servicio de Estudios de la Fundación 1º de Mayo.

Diversidad y negociación colectiva

Raquel Gómez Merayo

ACTUALMENTE España puede considerarse uno de los países con legislación más avanzada en cuanto a reconocimiento de derechos hacia las personas LGTBQI. En el ámbito de las relaciones laborales, las referencias a la no discriminación quedan recogidas en el Estatuto de los Trabajadores, en dos artículos (1).

Ahora bien, cabe preguntarse cómo esta normativa tiene cabida y reflejo en la negociación colectiva, es decir, cómo la diversidad sexual es contemplada en la negociación colectiva de cada sector, de cada empresa. Tomando como referencia los convenios colectivos publicados en 2012 y 2013 en el BOE queda manifiesto que las disposiciones que afectan a las parejas constituidas en matrimonio son de aplicación a cualquiera matrimonio, independientemente del género de cada persona.

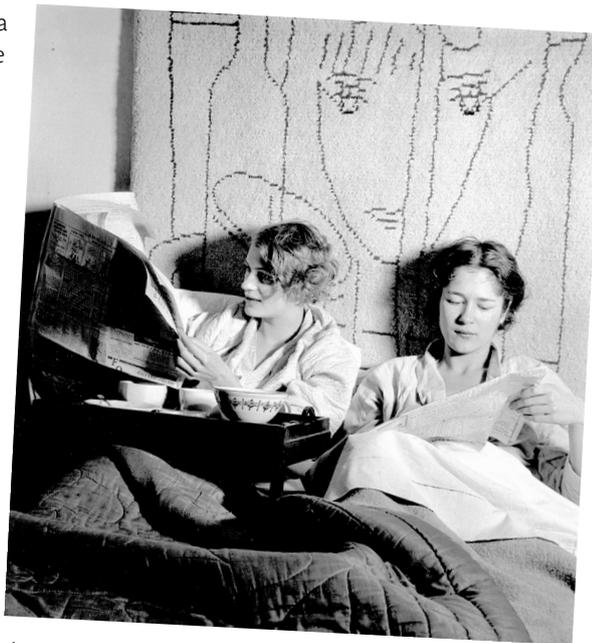
En lo concerniente a las parejas de hecho (tanto heterosexuales como homosexuales) se debe acudir en cada caso al convenio colectivo que regula las relaciones laborales en cada sector de actividad o en la empresa en la que trabaja la persona para comprobar si reconoce estos derechos a las personas que han optado por esta forma de convivencia. En este punto hay que resaltar la importancia de que los convenios colectivos equiparen los derechos reconocidos a los matrimonios y las parejas de hecho (2). De lo contrario se está dejando al margen de la conciliación de la vida familiar y laboral a aquellas personas que hayan optado por ser pareja de hecho.

De los convenios consultados, únicamente en dos casos se indica que la pareja puede estar formada por personas del mismo sexo: *"Las parejas de hecho, indistintamente de cual sea el sexo de sus componentes, y siempre que se acredite la convivencia mediante certificación del registro de parejas de hecho, generarán los mismos derechos que los contemplados en este artículo para el caso de matrimonio"*; *"El cónyuge, o pareja de hecho debidamente registrada, de trabajadoras embarazadas, podrá disfrutar de una licencia no retribuida para acompañarla a las clases de preparación al parto y exámenes prenatales, cuando no puedan realizarse fuera de la jornada de trabajo"*.

En cuanto a la forma de mencionar en los convenios la diversidad sexual, bajo la denominación "orientación sexual". En los convenios consultados se han detectado tres posibilidades que no son excluyentes (a este respecto, hay que mencionar que no es excluyente hablar de pareja de hecho y la defensa de la diversidad sexual y de género). Primer ejemplo, declaración que pone en valor la no discriminación: *"Las partes afectadas por este Convenio y en aplicación del mismo, se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación en las condiciones laborales por razones de sexo, orientación sexual, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua dentro del estado español"*. Segundo ejemplo, en definición de faltas: *"Se consideran como*

tendrá igualdad de oportunidades para poder presentarse a la cobertura de los puestos de trabajo vacantes que puedan existir en el centro de trabajo, con independencia del sexo u orientación sexual, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad o relación de parentesco con otros trabajadores o trabajadoras del centro de trabajo" y, finalmente, trabajadores y trabajadoras en puesta a disposición: *"Asimismo, los trabajadores contratados para ser cedidos tendrán derecho a que se les apliquen las mismas disposiciones que a los trabajadores de la empresa usuaria... y a la aplicación de las mismas disposiciones adoptadas con vistas a combatir las discriminaciones basadas en el sexo, la raza o el origen étnico, la religión o las creencias, la discapacidad, la edad o la orientación sexual"*.

En lo que respecta a los contenidos de los planes de igualdad, no son muchos los planes que incluyen medidas en este sentido, y la forma de referirse es variada, así se menciona la diversidad en la declaración de principios, la promoción y la formación; se menciona la pareja de hecho en conciliación y se habla de orientación sexual al establecer las faltas en los protocolos de acoso. ■



Lee Miller y Tanja Ramm, fotografiadas por Theodore Miller.

faltas, muy graves las siguientes: El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual al empresario o a las personas que trabajan en la empresa". Y un tercer caso o ejemplo, o referencias a la no discriminación en diferentes partes del convenio: referencia en el protocolo de acoso. *"El acoso en términos generales, es cualquier conducta verbal o física que denigra o muestra hostilidad o aversión hacia una persona por razón de su raza, color, religión, nacionalidad, edad, discapacidad física o mental, orientación sexual"*; en la promoción en el empleo: *"Cualquier trabajador o trabajadora del centro de trabajo*

-por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual..." (E.T.4.2c); y "Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales y físicas de naturaleza sexual y frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual." (E.T.4.2e) Este último texto fue redactado por el apartado uno de la Disposición adicional décimo primera de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

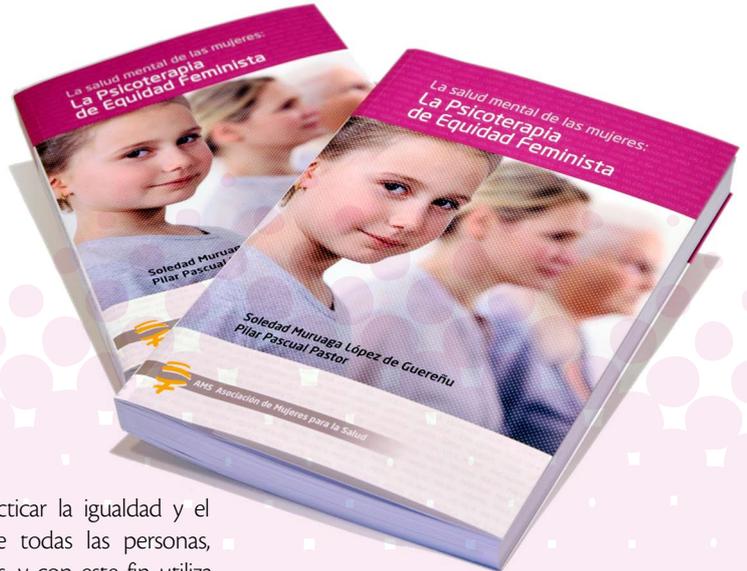
(2) Permiso por matrimonio o registro de pareja de hecho, permisos de enfermedad o visita médica del cónyuge o hijos o familiares de ese matrimonio o pareja de hecho, ayudas sociales reconocidas en convenios para cónyuge o hijos o familiares de ese matrimonio o pareja de hecho, permisos relacionados con la maternidad o paternidad biológica o por adopción.

La salud

La psicoterapia de equidad feminista

Soledad Muruaga López de Guereñu y Pilar Pascual Pastor

Se presentó en Madrid, el pasado mes de diciembre, el manual *La salud mental de las mujeres: La psicoterapia de equidad feminista*, de Soledad Muruaga y Pilar Pascual, dentro de la Jornada organizada por la Asociación de Mujeres para la Salud sobre la corresponsabilidad entre hombres y mujeres en los cuidados.



LA PSICOTERAPIA de equidad feminista es un tratamiento psicológico desarrollado en el Espacio de Salud Entre Nosotras (ESEN), enfocado específicamente a la recuperación de la salud mental de mujeres que enferman por el impacto patológico que ejerce sobre sus vidas la desigualdad estructural del sistema patriarcal. Es un método alternativo a la atención que presta el sistema médico tradicional a la salud mental de las mujeres. En este último, se concibe como trastorno individual el malestar de las mujeres, de modo que no tiene en cuenta los factores de género, sociales y ambientales del problema y cuyo tratamiento básico es la medicación psicofarmacológica que aplaca y enmascara los síntomas sin abordar la raíz del problema.

Como reacción a esta situación, se viene desarrollando desde hace años por parte de movimientos feministas a nivel mundial una lucha por imponer un concepto integral de la salud desde la perspectiva de género. Es decir, aquel que considera saludable a una persona que mantiene un equilibrio entre los planos biológico, psíquico y social y, además, defiende que los requisitos para conseguir dicho equilibrio no son los mismos para las mujeres y los hombres, por lo que es necesario conocer tanto la construcción como el mantenimiento de la salud dependiendo del género de la persona.

Las siglas de la Psicoterapia de Equidad Feminista (PEF) hacen referencia a tres aspectos básicos de la metodología: es una forma específica de *psicoterapia* cognitiva-emocional-conductual que tiene como objetivo prioritario establecer relaciones de equidad de género,

consistente en practicar la igualdad y el buen trato entre todas las personas, hombres y mujeres, y con este fin utiliza —como herramienta de análisis y cambio de las relaciones patriarcales de poder— los conocimientos de género y los valores de la ética feminista.

Desde la teoría y práctica de la PEF se demuestra cómo la estructura de la sociedad patriarcal afecta muy negativamente en la vida de las mujeres; y por qué esta injusticia social puede provocar depresiones, que hemos denominado *Depresión de género* (desvelando su origen por la desigualdad estructural entre géneros). Así mismo se constatan un conjunto de síntomas añadidos que llamamos *Síndrome de género* (que se producen cuando las mujeres, además de la desigualdad de género, sufren experiencias traumáticas añadidas, propias del machismo y la misoginia, como casos de abusos sexuales e incesto en la infancia, malos tratos o separaciones traumáticas.

Las tres fases esenciales que se desarrollan a lo largo de la intervención de todo el entramado terapéutico PEF son las siguientes: en primer lugar, se dota a las usuarias de los conocimientos sobre género desde un prisma feminista para analizar las relaciones de dominio y sumisión entre géneros y la reflexión acerca de sus efectos negativos en la

salud integral de las mujeres. Una vez que se toma conciencia de estas circunstancias, a través la reflexión personal, cada mujer debe descubrir y analizar las áreas específicas de su vida y de su salud que han sido dañadas por la socialización de género. Finalmente, se promueve la superación del daño sufrido a través de su empoderamiento personal, buscando alternativas para transformar los roles, los mandatos de género y las relaciones de poder que la enfermaron, y sustituyéndolos por valores, actitudes y comportamientos basados en la equidad y el buen trato entre las personas.

El manual va dirigido a cualquier persona interesada en la construcción de la identidad de género de las mujeres y las causas de la mayoría de los malestares que merman su salud integral; a profesionales de la psicología que quieran conocer el modelo Psicoterapéutico de Equidad Feminista; y a profesionales de cualquier disciplina social y de salud interesados en la construcción de la identidad de género de las mujeres y las causas de la mayoría de los malestares que merman su salud integral. Y se puede adquirir en la Asociación de Mujeres para la Salud o solicitarlo en: info@mujeresparalasalud.org y en el teléfono 91 519 56 78. **T**

Soledad Muruaga y Pilar Pascual forman parte del equipo de trabajo de la Asociación de Mujeres para la Salud (www.mujeresparalasalud.org / info@mujeresparalasalud.org).

Un sindicato de hombres y mujeres

HACE MUCHOS, muchos años que CCOO es consciente de que la única manera de convertirse en una organización referente de trabajadoras y trabajadores pasaba por convertirse en un reflejo de la sociedad a la que quería representar. Y asumió la necesidad de establecer la incorporación de las mujeres en todos los ámbitos del sindicato como un objetivo prioritario.

El trabajo duro, la perseverancia, la insistencia y el absoluto convencimiento de

que esto tenía que ser así, por parte de muchas compañeras y compañeros, ha dado sus frutos en la actualidad. Queda mucho camino por delante, pero también es mucho el que se ha conseguido recorrer. Seguramente, un buen ejemplo puede ser la composición del plenario de las secretarías de Juventud. En la actualidad, este plenario está conformado por 25 personas, 20 chicas y 5 chicos.

Y esto es, sin duda, una buena noticia si no se tienen en cuenta dos cuestiones. La primera, es cierto que el género sigue siendo un condicionante en el momento de asumir algunas responsabilidades (es como cuando nombramos trabajos tradicionalmente femeninos, como el de enfermera, o tradicionalmente

mujeres, como por ejemplo a través de las cuotas. Así se ha llegado a una situación en que, del casi 1.000.000 de personas afiliadas a CCOO, 400.000 son mujeres. En el caso de las personas jóvenes, hombres y mujeres menores de 30 años, llegan a sumar 54.500 en total. Hay muchos factores que influyen en este dato, entre otros, la expulsión de la juventud de los centros de trabajo provocada por la crisis. Actualmente se roza el 57% de desempleo juvenil y la precariedad e inestabilidad laboral -fruto de las políticas llevadas a cabo por el Gobierno- están a la orden del día. Esta situación, así como la propia realidad de gente joven en el interno del sindicato (pocos delegados y delegadas jóvenes que, por si fuera poco, cuentan con un menor crédito horario) dificulta que ésta se identifique con la organización.

El primer paso para afrontar un problema y ponerle vías de solución es reconocer que éste existe. Una vez hecho el diagnóstico y conocidas las causas que lo han provocado, podemos decir que CCOO ha iniciado pasos para revertir

esta situación: la nueva modalidad afiliativa vinculada a Jóvenes-CCOO. Jóvenes CCOO desea convertirse en la vía de entrada de las personas jóvenes que, queriendo participar de la vida del sindicato, no encuentran cómo hacerlo porque no están en el mercado laboral. Tiene que ser la herramienta con la que organizar los espacios de juventud para mejorar e incrementar su presencia en CCOO. Y tiene que ser el altavoz de las trabajadoras y trabajadores jóvenes, independientemente de cuál sea su situación laboral, para garantizar que se tratan los temas que les son propios y les afectan más directamente en todos los ámbitos de la acción sindical.

El trabajo duro, la perseverancia, la insistencia y el absoluto convencimiento de que esto tiene que ser así es lo que dará frutos en un futuro cercano, convirtiendo a CCOO en un sindicato de hombres y mujeres jóvenes, también. **T**

Un sindicato de hombres y mujeres jóvenes

Tania Pérez Díaz

masculinos, como el de mecánico). Lo que no deseamos sospechar es que las secretarías de la Juventud se hayan "feminizado" y que, sin embargo, no haya mujeres en otros espacios de poder dentro del sindicato, como la secretarías de Organización o de Acción Sindical, por ejemplo.

La segunda cuestión; si bien la edad constituye también un factor que dificulta la incorporación al mundo laboral y a la participación, habrá que tener en cuenta tanto a las mujeres como a las personas jóvenes en la conformación del sindicato. Un claro ejemplo son las medidas correctoras que se han ido poniendo en marcha para garantizar la representación de

Fotografía de Julián Rebollo.

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



Trabajadora49



SECRETARÍA CONFEDERAL DE MUJER E IGUALDAD

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