



Trabajadora47

SECRETARÍA CONFEDERAL DE LA MUJER E IGUALDAD

EDITA

Secretaría Confederal
de la Mujer e Igualdad
de Comisiones Obreras



DIRECCIÓN POSTAL

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

Correo electrónico:

trabajadora@cco.es

Dep. legal: M-41.009-1988

RESPONSABLE

Ana Herranz Sainz-Ezquerro

REALIZACIÓN

Carmen Briz Hernández

CONSEJO DE DIRECCIÓN
Y REDACCIÓN

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

COLABORACIONES EN ESTE NÚMERO

Eva Antón, Aurora Richarte,
María Jesús Vilches, Carmen Calvo,
Mabel Pérez, Javier Pueyo,
Mayka Muñoz, Luis Zarapuz,
Montserrat Mir, Carmen Heredero,
Montse Fernández, Miryam Aguirre,
Victoria Virtudes y Miguel Perriáñez.

FOTOGRAFÍAS E ILUSTRACIONES EN ESTE
NÚMERO

Maria Maria Acha-Kuscher, Mariano Neyra,
Fundació Cipriano García, Cándida Barroso,
CCOO Madrid, Julián Rebollo,
Carmen Briz y Raquel Perriáñez.

DISEÑO

10 INNOVACIÓN CREATIVIDAD MARKETING

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

página 6/ POR AQUÍ**Especialista en género**, de Eva Antón**4ª Edición del Premio Aurora****Gómez**, de Aurora Richarte**Formación sindical**, de

María Jesús Vilches

Ayuda a domicilio, de Pilar Morales**página 8/ EMPLEO****El Corte Inglés discrimina**,

de Carmen Calvo

Riesgo de desatenciones**sociales**, de Ricardo García**página 10/ ENTREVISTA****Entrevista a Boti G. Rodrigo**,

presidenta de la Federación Estatal
de Lesbianas, Gais, Transexuales y
Bisexuales (FELGTB), de Carmen Briz

página 13/ GENERACIÓN XXI**La generación sin****armarios**, de Tania Pérez**página 14/ PUBLICACIONES Y LIBROS**

Colaboraciones de Mabel Pérez, Javier Pueyo y
Mayka Muñoz

página 15/ INFORME**Crisis, desigualdad laboral
y discriminación salarial**,

de Luis Zarapuz

página 21/ CIBERFEMINISTAS**Contra la trata de personas**,

de Goyi Cebrián y Carmen Briz

página 22/ EN UN MUNDO GLOBALIZADO**Bangladesh: acuerdo marco****mundial**, de Montserrat Mir**La avaricia capitalista****mata**, de Pilar Morales**página 24/ SOCIEDAD****Palabras para un premio**,

de Carmen Briz

Josefa Pérez-Grueso:**imprescindible**, de Pilar Morales**La LOMCE y las trabas****del Gobierno a la igualdad**,

de Carmen Heredero

página 28/ GUÍA PARA NO PERDERSECine/ **Foxfire**, de Montse GarcíaCine/ **Cortometrajes por****la igualdad**, de GarandaLiteratura/ **Me meto en la cama****y paso**, de Pilar MoralesLiteratura infantil/ **Benita y el hada****Madarina**, de Miryam Aguirre**página 30/ SALUD****Derecho a la Interrupción****Voluntaria del Embarazo****(IVE)**, de Victoria Virtudes**página 31/ UN SINDICATO DE HOMBRES
Y MUJERES****Una carrera de fondo**,

de Miguel Perriáñez



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

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

Firmas contra la reforma de la ley del aborto

Lola Castejón Parra

CCOO DE CASTILLA LA MANCHA está recogiendo firmas (a través de la plataforma online Change.org) de rechazo al anteproyecto de ley del aborto que promueve el Gobierno, por considerar que constituye un ataque frontal a la libertad, la dignidad y la integridad de las mujeres.

CCOO defiende el derecho de las mujeres a decidir libre y responsablemente sobre su maternidad, rechazando la vuelta a una situación de indefensión e inseguridad contra las mujeres y profesionales.

Las declaraciones efectuadas por el ministro de Justicia respecto a la reforma normativa que el Gobierno del PP pretende realizar en relación a la interrupción voluntaria del embarazo, niega y penaliza el derecho de las mujeres a decidir libre y responsablemente sobre su maternidad.

Una nueva legislación que, en palabras del propio Ruiz Gallardón: "Prohibirá el aborto por discapacidad del feto" y donde, además: "El peligro sobre la salud física o psíquica de la mujer deberá acreditarse", como si no fueran fiables los informes profesionales preventivos. Es ésta una vuelta a la consideración del aborto como delito, que supondría un claro retroceso normativo, que eliminaría derechos básicos de las mujeres distanciando la legislación española de la mayoría de las legislaciones europeas que sí reconocen la libertad y capacidad de las mujeres para decidir, y un claro retroceso ideológico, que responde a los intereses de los sectores más reaccionarios y a las presiones proferidas por la Conferencia Episcopal



comisiones obreras
de Castilla-La Mancha

que recuerda al Ejecutivo su: "Lentitud a la hora de afrontar la reforma".

CCOO defiende, aunque con matices, la actual Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de Salud Sexual y Reproductiva y de la Interrupción Voluntaria del Embarazo porque permite la autonomía y libertad de las mujeres, en relación a su sexualidad, a decidir sobre su maternidad y, por tanto, al aborto. Porque iguala la salud sexual y reproductiva, a cualquier otra área de la salud pública, garantizando la equidad en el acceso y la disponibilidad de métodos anticonceptivos y de educación sexual al conjunto de la ciudadanía, de manera que la aplicación de esta norma ha logrado la reducción de embarazos no deseados y la práctica eliminación de abortos clandestinos en España afectando a colectivos especialmente vulnerables.

Abra un perfil en la plataforma online Change.org. Es muy sencillo. Con él podrá firmar esta petición: D. Alberto Ruiz Gallardón, ministro de Justicia: No a la reforma de la ley del aborto (<http://www.change.org/es/peticiones/d-alberto-ruiz-gallard%C3%B3n-ministro-de-justicia-no-a-la-reforma-de-la-ley-del-aborto-2>) y otras similares. 

Lola Castejón (lola.castejon@cm.ccoo.es) es secretaria de la Mujer de Castilla La Mancha de CCOO.

MARÍA MARÍA ACHA-KUTSCHER

(Lima-Perú, 1968) es artista visual feminista. Nacionalizada española en 2012, vive en Madrid desde 2001 y co-dirige con Tomás Ruiz-Rivas el proyecto experimental de arte contemporáneo *Antimuseo*.

El centro de su trabajo es la mujer. Su historia, la lucha por la emancipación y la igualdad, la manera en que se ha construido lo femenino en la cultura. Su obra no se adscribe a ningún lenguaje, estética o estilo, ni se identifica con técnicas o formatos específicos. *Acha-Kutsch*er organiza su trabajo en proyectos de largo plazo, para cada uno de los cuales desarrolla un lenguaje y una metodología propios. Posiblemente es una de las pocas artistas de su generación que se define como feminista. Y esta decisión es particularmente acertada por la dimensión política de su obra, que cumple una doble función, la de ser un producto artístico y también un instrumento que pueda cubrir alguna necesidad social y contribuir a las transformaciones políticas.

Las imágenes de la portada y contraportada del presente número de la revista *Trabajadora* pertenecen a la serie *Indignadas*, un registro visual de la participación femenina en las protestas públicas en España desde 2011. Esta serie a su vez, es parte de *Mujeres Trabajando por Mujeres*, un proyecto de rescate de la memoria histórica femenina.

Más información acerca del trabajo de *María María Acha-Kutsch*er en: www.antimuseo.org/mujerstrabajando y www.antimuseo.org/mariamaria.

La serie *Indignadas* ha sido realizada con el apoyo de las *Ayudas a la Creación Contemporánea 2012 del Ayuntamiento de Madrid*.



Contraportada: serie *Indignadas*.



Portada: serie *Indignadas*.

editorial

Apuesta por la igualdad

EL PASADO 7 de julio se cumplía el plazo máximo legal de un año del mantenimiento de la ultraactividad durante la negociación de los convenios colectivos que hubiesen sido denunciados con anterioridad a la entrada en vigor de la *Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*. La reforma de la ultraactividad cambia radicalmente el escenario de la negociación de los convenios colectivos y por tanto la igualdad entre mujeres y hombres puede verse negativamente afectada.

Lejos de agilizar las negociaciones de los convenios colectivos vencidos, cómo argumentó el Gobierno del PP, la limitación de la ultraactividad -introducida por la reforma laboral- ofrece amplias posibilidades a las empresas para flexibilizar e individualizar las relaciones laborales eliminando el convenio cómo máximo exponente de la regulación colectiva.

Con la limitación de la ultraactividad la igualdad entre mujeres y hombres puede sufrir un claro retroceso en las empresas. En primer lugar, porque muchos de los planes de igualdad -que están recogidos en el convenio colectivo y que cuentan con el mismo periodo de vigencia- pueden verse vencidos, quedando muchas de las medidas adoptadas sin realizar o a media implementación. En segundo lugar, porque las cláusulas de acción positiva introducidas en los convenios colectivos (para evitar la segregación ocupacional de las trabajadoras o bien referidas a la promoción de mujeres u otras medidas para la conciliación de la vida familiar y laboral) pueden perder su vigencia, por lo que los avances y medidas recogidas en aras a combatir la discriminación laboral de las mujeres y, por ende, la propia ley de igualdad pueden sufrir un importante revés.

Pero el 7 de julio es sólo el inicio de la limitación de la ultraactividad. Los convenios irán venciendo y las amenazas antes descritas pueden volverse realidad. Ante esta amenaza cierta de pérdida de derechos colectivos y de igualdad en el ámbito

“CCOO va a defender los avances conseguidos en igualdad y que puedan verse menoscabados”.

laboral, CCOO ha trabajado para firmar el *II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012, 2013 y 2014, de 23 de mayo, sobre la Ultraactividad de los Convenios Colectivos* dónde se recogen algunas salidas antes de la pérdida del convenio, como firmas de prórrogas, extensión de la ultraactividad durante la negociación, acudir a sistemas de arbitraje... en aras de evitar la conflictividad laboral y la inseguridad jurídica y de potenciar la negociación colectiva y la solución autónoma de conflictos. Y, en definitiva, preservar los avances producidos en igualdad, fruto de la negociación colectiva, tal y como mandata la ley de igualdad.

Con el impulso y firma de este acuerdo, CCOO ha hecho sus deberes: minimizar el



impacto sobre la limitación de la ultra-actividad en los derechos colectivos adquiridos y en su compromiso con la igualdad entre géneros. Por tanto, CCOO exige a su contraparte natural

años de reivindicación y de lucha contra la discriminación laboral de las trabajadoras para que un derecho fundamental cómo es la igualdad no se cumpla en los centros de trabajo.

CCOO ha vuelto a salir a la calle en defensa de las personas LGTBI, participando en la manifestación del día 6 de julio -organizada por la Federación Estatal de Lesbianas, Gais, Transexuales y Bisexuales

“El Gobierno discrimina a las mujeres por su orientación sexual o por no asumir un modelo de familia como Dios manda”.

(patronal y empresas) que cumplan lo pactado en el mismo: a las patronales que exhorten a sus asociadas a la negociación colectiva de buena fe y a las empresas que cumplan con las exigencias de este acuerdo. Porque han sido muchos

CCOO va a defender los avances conseguidos en igualdad y que puedan verse menoscabados por decisiones patronales o empresariales y para ello no va a escatimar en todos los medios sindicales y jurídicos que tiene a su alcance.

(FELGTB) y dónde este año -además de denunciar las discriminación laboral y social de que son objeto muchas personas LGTBI- se ha incidido especialmente en la juventud: *Juventud Sin Armarios*, fue el lema principal.

Pero el Gobierno del PP, antes de irse de vacaciones, atendiendo a su sector más conservador y contentando a la Iglesia católica, anuncia la exclusión de las parejas de lesbianas y de mujeres sin un hombre al lado de la reproducción asistida en la sanidad pública. Una exclusión que supone un nuevo ataque a la libertad de las mujeres, que promueve una sociedad sexista y una familia tradicional que choca claramente con un Estado aconfesional y dónde la igualdad, un derecho fundamental, brilla por su ausencia. El Gobierno discrimina a las mujeres por su orientación sexual o por no asumir un modelo de familia “como Dios manda”.

El otoño se avecina conflictivo en todo lo que tiene que ver con los ataques que desde diferentes ámbitos se están produciendo contra la igualdad: ley Wert, reforma de la ley del aborto, ley de reforma de la administración local (que va a suponer una grave pérdida de empleo femenino y de servicios sociales cuyas principales beneficiarias son mujeres)... y CCOO estará en la calle, en las mesas de negociación, como siempre, velando porque el principio de igualdad no se quiebre y exigiendo la no desaparición del Estado de bienestar por unos recortes -mal llamados políticas de austeridad- que no hacen sino aumentar las desigualdades sociales y la discriminación de las mujeres. ■



4ª Edición del Premio Aurora Gómez

Aurora Richarte Giménez



Marta Evelia Aparicio, Ana Herranz Sáinz-Ezquerro y Laura Nuño, fotografía de Mariano Neyra Rimer.

Especialista en género

Eva Antón Fernández

LA IMPORTANCIA de la formación especializada en igualdad como estrategia para el empoderamiento laboral y sindical de las mujeres fue destacada por Ana Herranz Sáinz-Ezquerro (secretaria confederal de la Mujer e Igualdad de CCOO) durante la clausura de la 1ª edición del Título Propio de la Universidad Rey Juan Carlos *Especialista en Género e Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres: La transversalidad de género en las relaciones laborales*, el pasado 26 de junio en la Jornada organizada por FOREM Confederal en colaboración con la Universidad Complutense de Madrid, la Universidad Rey Juan Carlos y la Secretaría Confederal de la Mujer e Igualdad de CCOO.

Dedicada a analizar la situación de la desigualdad en España y a valorar el papel de la formación en igualdad, la jornada fue inaugurada por Marta Evelia Aparicio (subdirectora de la Escuela de Relaciones Laborales de la Universidad Complutense de Madrid) y por Javier López (secretario confederal de Formación de CCOO). Tras la bienvenida al público asistente, Marta Evelia Aparicio afirmó la importancia de mantener toda la formación en igualdad de género en estos tiempos de crisis; Javier López señaló el compromiso de CCOO en la formación y en el conjunto del trabajo sindical por construir la igualdad de género, sin permitir que este tema se saque de la agenda pública.

Susana Brunel (socióloga, del equipo de la Secretaría Confederal de la Mujer e Igualdad de CCOO) presentó las ponencias centrales. Laura Nuño (directora de la Cátedra de Género del Instituto de Derecho Público de la Universidad Rey Juan Carlos) ofreció un diagnóstico de la desigualdad de género en España, con avances lentos y retrocesos rápidos. Además de los conocidos factores económicos e ideológicos de la crisis, emerge una crisis social desatendida, con las desigualdades de género creciendo alarmantemente, por el impacto de género de crisis y recortes sociales y por un rearme ideológico patriarcal que amenaza los derechos de las mujeres. Ana Herranz señaló la situación de emergencia nacional, con seis millones de personas desempleadas, así como la persistencia de las brechas laborales de género (entre ellas, la segregación laboral horizontal y vertical, la feminización del tiempo parcial, o la discriminación salarial, que no sólo no se reducen sino que aumentan) y expuso las estrategias y propuestas sindicales de defensa y mejora de los derechos y las condiciones de trabajo de la población trabajadora, especialmente de las mujeres.

Pablo Martín de la Hoz, Puri Lavado y Raquel Escudero expusieron el balance de la formación en igualdad entre mujeres y hombres desarrollada por FOREM confederal. Y, por último, se hizo entrega de los diplomas del Especialista al alumnado asistente. ■

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

EL PASADO DÍA 12 de junio se celebró la 4ª edición de la entrega del Premio Aurora Gómez a la lucha feminista en el ámbito laboral. En esta ocasión se presentaron 11 candidaturas. La diversidad y calidad de las mismas hicieron que el jurado no lo tuviera fácil. Todos los proyectos presentados son el resultado de un trabajo que contribuye al avance de las reivindicaciones de género en el mundo laboral.

Podríamos clasificar las candidaturas en tres grupos: *Proyectos de sensibilización, información y formación*: Actividades vinculadas al 8 de Marzo y 25 de Noviembre para promover cultura de igualdad y respeto en el ámbito laboral presentada por la Sección Sindical de CCOO del Hospital de San Rafael; Taller interactivo destinado al alumnado de 4º de ESO a 2º de Bachillerato y ciclos formativos sobre las trabajadoras: *Parlem a les escoles* presentado por *Acció Jove*; Publicación realizada desde el año



Beatriz Martínez, presidenta del Comité de Empresa de Autoliv, fotografía de la Fundació Cipriano García.

1991 para el 8 de Marzo: la revista *Dona*, donde se tratan temas de actualidad, reivindicaciones y recuerdos de las trabajadoras que se han significado, presentada por la Comisión de la Mujer de la Sección Sindical de Gas Natural; y finalmente, no olvidaremos a Elna, para recordar el exilio de las republicanas en el sur de Francia, el viaje a Argelers y a su maternidad, actividad conjunta de CCOO del Baix Llobregat i Vallès Occidental.

Dentro del grupo *Planes de igualdad y su desarrollo en las empresas*: el *Plan de igualdad de la empresa CHUPA CHUPS* de Can Serra; el *Plan de igualdad de la empresa CITICORP* Barcelona; el *Protocolo para la prevención de los casos que afectan a la dignidad y la discriminación en el trabajo de la empresa Barcelona Activa*; los indicadores de impacto del *Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Hospitalet de Llobregat*; y, por último, el *Plan de formación de la empresa AUTOLIV KLES S.A.U* derivado del *Plan de igualdad*.

Por último, y dentro del grupo *Investigaciones y herramientas para avanzar en la perspectiva de género*: el *Observatorio IQ*, hombres, mujeres y vida cotidiana que agrupa informaciones estadísticas desagregadas en diferentes ámbitos; y el *Observatorio del sector de la Administración Local*, un espacio donde se difunden 'buenas prácticas' para facilitar la acción sindical.

El jurado decidió, por unanimidad, otorgar el Premio al *Plan de Formación de la empresa AUTOLIV KLES S.A.U* incluido en el *Plan de Igualdad*, presentado por Isabel García, de la Federación de Industria de Comisiones Obreras de Cataluña. De la candidatura presentada, el jurado valoró que es una acción colectiva en el marco de las relaciones laborales, en una empresa en la que hay implicación de la representación legal de trabajadores y trabajadoras y de la dirección. También porque se trata de una actuación que afecta al conjunto de la plantilla; porque desarrolla una acción de un *Plan de Igualdad* y porque se trata de un trabajo en el que intervienen otros actores, en este caso la Fundación para la Formación Paco Puerto.

El premio, una obra espléndida de la escultora Mercè Riba, fue entregado a la presidenta del Comité de Empresa Beatriz Martínez. ■

Aurora Richarte (aricharte@ccoo.cat) forma parte de la Federación de Comercio, Hostelería y Turismo (FECOHT) de CCOO de Cataluña y es experta en planes de igualdad.

Fotografía de Cándida Barroso.



Formación sindical

María Jesús Vilches Arribas

DURANTE EL MES de mayo, la Secretaría Confederal de la Mujer e Igualdad de CCOO ha organizado dos cursos de formación sindical, que -con la asistencia de 30 compañeras de las secretarías de la Mujer de Federaciones y Territorios- han cumplido plenamente los objetivos perseguidos. Éstos se pueden resumir en: profundizar en la situación sociolaboral de las mujeres y la normativa que la ampara tras las reformas aprobadas últimamente; revisar la participación de las mujeres en el ámbito de CCOO; impulsar la comunicación y el lenguaje no sexista e intercambiar experiencias y buenas prácticas en el trabajo sindical cotidiano.

A través de la realización de dinámicas, se llegó a la conclusión de que el sindicato cuenta con importantes fortalezas (formación sindical, experiencia acumulada a través de la existencia de las secretarías de la Mujer a lo largo y ancho de toda la organización, capacidad de negociación en las empresas -planes de igualdad-, participación institucional...).

Pero también con algunas debilidades (escaso número de mujeres en puestos de responsabilidad, resistencia a los cambios en temas de género por falta de sensibilización suficiente, demasiada exigencia de disponibilidad total del tiempo para estar en los órganos de dirección...).

En cuanto a las oportunidades se pueden resaltar: los cambios habidos en toda la etapa democrática, en la sociedad, como consecuencia mayor sensibilización social; la pertenencia a organizaciones sindicales internacionales; el trabajo en red con organizaciones de mujeres (barrios, universidades, feministas, mayores...).

María Jesús Vilches (mjvilches@escuela.ccoo.es) es formadora de la Escuela Sindical "Juan Muñiz Zapico".

Por último, al analizar las amenazas, se destacaron los siguientes aspectos: la irrupción de la crisis -y como consecuencia la existencia de miedo social, al paro, al diferente, a las propias mujeres-; la prepotencia sindical en algunos dirigentes y déficit democrático -lo que conlleva pérdida de derechos.

Las conclusiones extraídas, plantean la necesidad de seguir avanzando en las políticas transversales de igualdad, tanto en el interior del sindicato como hacia el exterior. A pesar de los momentos tan duros que se están viviendo, se deben poner diques de contención para no volver atrás. La situación es muy complicada ya que la desregulación del mercado, las grandes cifras de desempleo -y como consecuencia el miedo a perder el empleo por parte de quienes aún lo tienen- genera un caldo de cultivo peligroso, donde ha calado la idea de "mejor esto que nada" y se hace dejación de los derechos que con tanto esfuerzo se han conseguido a lo largo de décadas.

Es fundamental trasladar al conjunto de la sociedad que la igualdad entre mujeres y hombres no es un lujo del que ahora se pueda prescindir, es necesario que en la adopción de nuevas leyes se introduzcan análisis de género, de lo contrario se pueden tomar medidas con la mejor intención que perjudiquen, de forma desproporcionada, a las mujeres. La transversalidad de las políticas de igualdad es más necesaria que nunca y en eso se va a poner todo el empeño. ■

SE FIRMA EL CONVENIO de ayuda a domicilio -entre patronal, UGT y CCOO de Madrid- que afecta a más de 12.000 personas de la Federación de Servicios Privados de Madrid. Este sector con inmensa mayoría de mujeres -muchas inmigrantes y también cabezas de familia monoparentales- tiene unos salarios en torno a los 600€ mensuales, el 80% de los contratos son a tiempo parcial y la media de edad es de 45 años o más.

En la asamblea que se celebró en el Auditorio Marcelino Camacho no cabía nadie más. Cerca de 1.500 mujeres, se reunían, el pasado 10 de junio, para debatir sobre el proyecto de acuerdo con la patronal, para regir las relaciones laborales durante 2012, 2013 y con salvaguarda de la ultraactividad del convenio, durante los 2 años siguientes a su extinción. El trabajo que realizan estas personas, es duro, no solo por los salarios raquíticos que perciben, sino por los problemas inherentes a las personas usuarias que atienden, generalmente con carencias importantes que derivan de la insuficiente atención de las Administraciones y las subcontratas que, a veces, rebajan aún más las condiciones laborales de estas trabajadoras.



Un momento de la asamblea celebrada el 10 de junio, fotografía de CCOO Madrid.

Las trabajadoras de ayuda a domicilio son luchadoras y participativas. Bajo la consigna *Sí se puede*, ratificaron en una asamblea el acuerdo para la firma del convenio, que -entre otras medidas- pacta una subida (insuficiente, desde luego, pero con la particularidad de que será una cantidad para todas igual) y que, además, ha frenado las pretensiones de la patronal de recortar los salarios en un 10%, amparándose en la crisis económica. Una crisis que precisamente no han provocado las trabajadoras de ayuda a domicilio.

La asamblea, participativa, numerosa y decidida a defender los derechos laborales, sociales y sindicales, dota a las personas que negocian los convenios de una enorme fuerza y eso lo sabe también la patronal, que no actúa igual cuando siente débil a la representación sindical que cuando tienen detrás a la inmensa mayoría de las afectadas por el convenio, que además están dispuestas a movilizarse.

El convenio contará también con una importante cláusula de ultraactividad del mismo para un periodo de dos años después de su vencimiento. Las trabajadoras tenían clara la necesidad de defender sus negociaciones -que han durado más de 18 meses- pero también estaban dispuestas a defenderlo en la calle, con una serie de movilizaciones que desconvocaron ante la ratificación en asamblea del acuerdo y la posterior firma del convenio. Todo un ejemplo. ■

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

El Corte Inglés discrimina

Carmen Calvo Yunquera

LA PÉRDIDA DE DERECHOS

constante que está sufriendo la ciudadanía en España no puede ser la excusa perfecta para arrinconar las reclamaciones legítimas de las trabajadoras de no ser discriminadas por su condición de mujer. Hasta que no consigamos que tanto el Gobierno actual como los empresarios abandonen el discurso paternalista y machista de la época franquista respecto a igualdad efectiva entre mujeres y hombres seguiremos siendo una sociedad mutilada.

La discriminación que padecen las mujeres, en una de las empresas privadas más importantes del país, denunciada por las trabajadoras y por CCOO desde hace décadas, vuelve a estar de actualidad. Recientemente se ha escrito un nuevo capítulo de esta novela perteneciente al género negro.

“CCOO lleva años reclamando los datos económicos del concepto de ‘complemento personal’ desagregado por sexos para poder cuantificar realmente la diferencia existente entre mujeres y hombres”.

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional emitió fallo a finales de mayo estimando parcialmente la ejecución de la sentencia formulada por ellos mismos en la que requerían a la empresa El Corte Inglés S.A. a desplegar medidas destinadas a reducir las desigualdades retributivas existentes entre hombres y mujeres, como recoge el objetivo noveno del Plan de Igualdad de El Corte Inglés.

Al mes siguiente, el Tribunal Superior de Justicia de Castilla León se ha pronunciado en dos ocasiones; una respecto al recurso de suplicación interpuesto por seis trabajadoras del centro de Paseo de Zorrilla, y otra respecto al de dos trabajadoras del centro de Constitución de El Corte Inglés, ambos de Valladolid.

La primera se emitió el 19, estimando parcialmente el recurso de suplicación del centro de Paseo de Zorrilla, y la segunda el 27 desestimando el recurso del centro de Constitución. Los hechos

demandados son prácticamente iguales en los dos casos. Cada sumario ha estado compuesto por miembros diferentes.

La sentencia emitida en primera instancia declara la nulidad radical de la conducta de El Corte Inglés manifestada en su política de pagos diferentes por sexos, diciendo: “Declarar que desde el año 2006, la conducta de la empresa El Corte Inglés S.A., con respecto a las seis trabajadoras demandantes vulnera su derecho fundamental a

la no discriminación por razón de sexo al ser su complemento personal inferior al de sus compañeros hombres, siendo la causa de tal diferencia su condición de mujeres”.

La segunda la desestima por entender que las diferencias existentes tienen el origen en: “La naturaleza subjetiva del complemento que se reclama”.

El salario del personal de esta empresa tiene principalmente dos cuerpos, el primero regulado por convenio, “salario base”, y el segundo de libre designación empresarial, “complemento personal”. Es en este segundo concepto donde se produce la discriminación salarial entre hombres y mujeres. Como ya hemos dicho en otras ocasiones, los criterios de las cantidades asignadas son el secreto mejor guardado, cantidades que varían dependiendo del destinatario. El secretismo

Carmen Calvo (carminis5@gmail.com) es delegada de la Sección Sindical de El Corte Inglés.

irresistibles rebajas

(DE SUELDOS)

EN

El Corte Inglés

que impera alrededor de la empresa líder del sector de grandes almacenes no es gratuito. El objetivo es ocultar los métodos que emplea en su política laboral, incluida la retributiva. El 67% de su personal son mujeres. CCOO lleva años reclamando los datos económicos del concepto de “complemento personal” desagregado por sexos para poder cuantificar realmente la diferencia existente entre mujeres y hombres. Hasta el momento la empresa no ha facilitado ni un solo dato al respecto.

La libre decisión ejercida empresarialmente y la opacidad de los motivos de sus actos, entendemos que vulnera el artículo 14 de la Constitución Española (1) por lo que se debe aplicar un concepto salarial a través de acciones y motivos transparentes, corrigiendo las desigualdades existentes.

La próxima batalla jurídica se dará en el Tribunal Supremo de Justicia que deberá pronunciarse sobre las dos sentencias emitidas por el Tribunal Superior de Justicia de Castilla-León.

Tan importante es esta pelea, como la que seguiremos desarrollando desde la acción sindical en los centros de trabajo, y en la calle.

La discriminación por razón de género no tiene cabida en nuestra sociedad. ■

(1) Artículo 14: “Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.

Riesgo de desatenciones sociales

Ricardo García-Aranda Rojas

LOS CONTINUOS CAMBIOS

normativos de las políticas neoliberales que se están produciendo están anulando gran parte de los avances sociales de los últimos treinta años. Esto no es exclusivo de España, el movimiento reaccionario contra trabajadoras y trabajadores es internacional, pero aquí, la debilidad añadida se produce cuándo ni cultural ni estructuralmente tenemos consolidados muchos de estos avances, y las consecuencias pueden ser dramáticas.

Si a los recortes de empleo público ya producidos, se unen las previsibles consecuencias de los cambios normativos que producirán las reformas estructurales y competenciales de las diversas administraciones, podríamos estar ante una tremenda recesión en la lucha por los derechos de la gente trabajadora. Retroceso que amenaza también con dar al traste con gran parte de los esfuerzos, iniciativas y avances de luchas tan vitales para la sociedad como la igualdad entre géneros o contra la violencia machista.

Y no es que lo ocurrido hasta ahora, en cuánto a cifras se refiere, pueda hacer pensar en una hecatombe. Mientras que en algunos países europeos la destrucción del empleo público femenino es superior al masculino, en algún caso de manera escandalosa (República Checa, Grecia, Irlanda...). En España, desde el inicio de la crisis, es mayor la destrucción de empleo público entre los hombres que entre las mujeres, concretamente 157.665 empleos masculinos perdidos (10,6%) frente a 71.171 femeninos (4,1%), aún siendo mayor el porcentaje de ocupación femenina.

Pero cualquier riesgo de que esto pudiera cambiar provocaría un peligroso desequilibrio entre ambos géneros en la empleabilidad global. Porque es el mayor peso en el empleo femenino del sector público el dato que permite mantener ese equilibrio, compensando la realidad del sector privado.

A la preocupación de que con las reformas que se anuncian desde el Gobierno pudiera romperse ese "equilibrio", se une la aún mayor preocupación por las consecuencias que puedan tener el cambio de competencias, el cierre, la exteriorización o la privatización de servicios sociales, que son fundamentales para el necesario ajuste social de importantes colectivos, especialmente perjudicados por la crisis). De hecho, de los datos anteriores, es preocupante que sea precisamente el sector de actividades



Una mujer creada a sí misma, de Javier Granados.

sanitarias y servicios sociales el único en el que hay más pérdida de empleos entre las mujeres (6,1%) que entre los hombres (2,9%).

La pretendida reforma de las Administraciones Locales se convierte así en un enorme riesgo de desatenciones sociales y del abandono de iniciativas encaminadas a cubrir vacíos, tan sangrantes como el de la atención a dependientes, servicio cubierto esencialmente por mujeres, y a hacer desaparecer lacras sociales tan traumáticas como la violencia de género.

Si a los ayuntamientos se les restringen los medios y la autonomía necesaria para mantener y ampliar sus vías de apoyo a personas dependientes y a quienes sufren maltrato estaremos perdiendo dos grandes batallas en un Estado moderno del bienestar.

Si esta obsesión del Ejecutivo por quitar competencias a los Gobiernos municipales llega a convertirse en realidad, en este tema del control de la violencia de género entraríamos en una situación contraria con los planteamientos normativos de la mismísima Carta Europea para la Igualdad de Hombres y Mujeres que aprobó la Ley Orgánica 3/2007 y que en su artículo 14 establece el criterio de la cooperación de las administraciones públicas como crucial para erradicar la violencia sexista.

Cuando se habla de "sociedad", "colectivo", "nación" se habla de hombres y de mujeres, con necesidades vitales que han de ser cubiertas con justicia e igualdad. De no ser esto así podremos dudar, con base razonable, de la eficacia del Estado. La principal razón de cualquier reforma ha de ser la mejor organización social de estos hombres y mujeres. Si se hacen para que unos cuantos tengan fácil su enriquecimiento a costa de los sectores sociales más necesitados, mal vamos. Veremos. ■

Ricardo García-Aranda Rojas (<http://garandaromero.blogspot.com.es/>) es periodista y forma parte del Consejo de Dirección y Redacción de la revista *Trabajadora*.

Boti G. Rodrigo es activista tardía pero, al igual que otras muchas lesbianas de su generación, se incorporó con valentía, ganas y mucha capacidad de trabajo y de lucha. Preside la Federación Estatal de Lesbianas, Gais, Transexuales y Bisexuales (FELGTB) desde marzo de 2012.

Lo que me aportan el resto de mis compañeras y compañeros es importantísimo". Además está convencida de la capacidad de trabajo y de lucha de las mujeres y, por si eso fuera poco, tiene "vocación": "Algo que sientes que tienes que hacer. Imperativamente tienes que luchar, porque te lo pide el cuerpo. Es una determinación clara. Tengo que estar dando la cara". Un día le preguntaron hasta cuándo estaría en primera línea y contestó: "Hasta que desaparezca el sufrimiento y la discriminación en los ojos de nuestra juventud, seguiré luchando, para que deje de existir la homofobia. Porque no hay derecho a que nuestros escolares, a que nuestras jóvenes sufran". Aunque sospecho que Boti G. Rodrigo siempre encontrará motivos para la protesta y la solidaridad con quienes

países se han conseguido menos triunfos porque no han luchado unidos. La FELGTB nos ha permitido la interlocución con una voz única con los partidos políticos. También mostramos ante la sociedad de una forma unida y con un discurso unívoco ha sido sin duda alguna uno de los determinantes de nuestros triunfos. Si conseguimos el matrimonio igualitario fue porque superando las dificultades, se habló con una sola voz ante los partidos políticos y los medios de comunicación. Conseguimos el sueño principal: alcanzar la igualdad.

Los sueños se cumplen cuando se pone absoluta convicción en lo que haces

Carmen Briz Hernández

BOTI G. RODRIGO afirma tener "muchos años", algo que su físico no delata; en su DNI consta que nació en 1945. Desea, antes de su presentación, dar las gracias a Comisiones Obreras: "Me siento muy próxima a las inquietudes del sindicato, porque son las mías. Así que no puedo empezar sin un potente y fraterno agradecimiento, creo que realmente estamos en el mismo barco". Activista tardía en el movimiento LGTB, es, sin embargo, a lo largo de su vida: "Una gamba que está en muchos arrozos", no en vano es fruto de las mujeres de su generación, fruto del posfranquismo. Eso sí, cuando se incorpora al activismo lo hace cargada de entusiasmo: "Fui presidenta de COGAM (Colectivo de Lesbianas, Gays, Transexuales y Bisexuales de Madrid) y después me incorporé a la Comisión Ejecutiva de la FELGTB, donde llevo 17 años. Durante todo ese tiempo he sido vocal de Relaciones Institucionales. Me gusta relacionarme con diferentes entidades e instituciones que van también marcando el ritmo de nuestra lucha".

Desde marzo de 2012 es presidenta de la FELGTB: "Me da mucho respeto... Estoy aquí con mucha ilusión y mucho orgullo. Me gusta pensar que una mujer de mi generación, una lesbiana, pueda asumir el reto de ser presidenta. La FELGTB está integrada por gente más joven que yo, con lo cual tengo que estar en permanente aprendizaje y reciclaje. Lo que puedo aportar es experiencia y un punto de vista diferente.

peor lo tienen: "Es terrible que haya gente huyendo de sus países, buscando asilo político por su orientación sexual o identidad de género y no solamente no lo encuentre sino que se topen con nuestro ministro del Interior, Jorge Fernández Díaz, y sean expulsados y devueltos a sus lugares de origen. La gente LGTB sigue sufriendo una gran opresión en muchos lugares del mundo".

¿Por qué nace la FELG, en 1992, que consta en la actualidad con más de 50 asociaciones agrupadas?

La federación es un sueño, una utopía. Ahí tienes un mapa de España que puse cuando llegué al despacho, cada banderita que hay sobre él representa a una organización de la FELGTB, de modo que se visualiza a las 54 organizaciones que formamos la federación.

Fue un sueño al que se le dio forma. Colectivos como COGAM, LAMBDA (Collectiu de Lesbianes, Gais, Transsexuals i Bisexuals) pensaron en la necesidad de montar una organización de organizaciones que pudiera aunar las luchas y darnos fuerza. Así que poco a poco empezamos a sumar. LAMBDA acaba de realizar una exposición retrospectiva de aquellos primeros inicios y le han llamado precisamente *La fuerza de los sueños*. Los sueños se cumplen cuando se pone absoluta convicción en lo que haces. Juntarnos para defender de una manera clara nuestras reivindicaciones e intentar limar las diferencias. Creo que en otros

El Día Internacional del Orgullo LGBT es, además de reivindicación, memoria. ¿Cómo recuerda las primeras manifestaciones en nuestro país?

No estuve entonces. Siento que tengo ese déficit en mi activismo. Con el Orgullo hemos hecho un camino siguiendo las pisadas de quienes nos antecedieron: las personas transexuales y homosexuales que han sabido luchar y partirse la cara por defender nuestros derechos. En 1978 tuvo lugar la primera manifestación en Barcelona y después en Madrid, con muy poca gente en la calle y con mucho miedo. Los Orgullos sucesivos han ido aprovechando esos avances. Hay que escribir la historia de nuestras conquistas sobre la base de quienes nos han precedido. Es una deuda que tenemos pendiente en el movimiento LGTB en este país: rendir o volver la vista atrás a nuestra memoria histórica. El Orgullo evidentemente es lucha por las reivindicaciones actuales, concretas, específicas, pero no podemos perder de vista los Orgullos prohibidos, condenados o castigados en los que hay activistas que pierden la vida o la libertad, que acaban con apaleamientos o encarcelamientos. No podemos dejar de mirar a esos países en los que la homosexualidad o la transexualidad están penadas. Puede que, en ocasiones, estemos un poco deslumbrados por los avances conseguidos,

pero por toda esta opresión, el *Orgullo* sigue siendo indispensable.

Este año, el lema central ha sido el de: Jóvenes sin armarios, ¿por qué?

El eje de nuestra acción durante el año 2013 es la juventud, porque se trata de un colectivo que está sufriendo. Las aulas en este país no son un lugar seguro para la gente joven LGB, más bien son un lugar en el que sufren discriminación, invisibilidad y acoso. Así lo demuestra el estudio *Acoso escolar homofóbico y riesgo de suicidio en adolescentes y jóvenes LGB*. En algunos casos existe un sufrimiento tan grande, a causa de la homofobia y el acoso, que se llega al suicidio (un 43% lo ideó, un 35% lo planificó y un 17% lo puso en práctica). Denunciamos, el mismo día a la misma hora, esta tremenda situación del sistema educativo español ante las diferentes oficinas autonómicas del Defensor del Pueblo y ante Soledad Becerril (Defensora del Pueblo del Estado español) para presentarles el informe y solicitar su amparo ante un sistema educativo que tolera la vulnerabilidad de la juventud LGB en las aulas.

Es verdaderamente emocionante ver que algunos partidos políticos nos apoyan, igual que sindicatos (como UGT y CCOO) y otras organizaciones sociales (Amnistía Internacional, Movimiento contra la Intolerancia...) que marchan junto a nosotros. No hay ninguna otra lucha de toda la ciudadanía tan participativa, tan reivindicativa y tan festiva como el *Orgullo*.

¿Existen asociaciones específicas de mujeres o se encuentran integradas en asociaciones mixtas? ¿Ocupan las presidencias de algunas asociaciones? ¿Por qué es tan difícil para las lesbianas mostrarse públicamente?

La mayoría de las organizaciones de la federación son mixtas, son LGTB, y contemplan todas las formas de activismo. Nos queda muchísimo trabajo que realizar en cuanto a la visibilidad de las lesbianas. Existen bastantes organizaciones presididas por mujeres, estamos realizando un trabajo de apoyo y

Fotografías de Julián Rebollo.



¿Qué destacaría, como más llamativo, de la manifestación estatal de este año 2013?

Del *Orgullo* me ha emocionado ver nuestra carroza con las familias, con nuestros hijos y nuestras hijas. Es una de las cosas que personalmente me parece sobresaliente.

También me encanta, cada año, ver a los colectivos de la federación que han celebrado sus *Orgullos* en sus territorios (Castilla y León, Euskadi, Andalucía...) y que junto a la bandera arcoíris llevan su bandera. Después de todo un año luchando en sus territorios vienen a Madrid a disfrutar, a reivindicar y a encontrarse. No hay nada mejor que el abrazo de la gente activista cuando nos saludamos antes de leer el manifiesto.

de potenciación o empoderamiento de las mujeres. Conocemos la historia de la doble discriminación: por ser mujeres y por ser lesbianas (es alarmante cómo se informó de la derrota de fútbol masculino y cómo casi no se informó de la selección femenina de baloncesto como las nuevas campeonas mundiales). Durante siglos se ha minimizado a las mujeres, se les ha considerado ciudadanas de segunda. Esto es lo que es inadmisible e injusto. Si a eso unes el lesbianismo, ya ni te cuento.

Por otro lado, tratamos de animar a las mujeres a que den el paso a ser visibles. Hay riesgos que las mujeres, a lo mejor, no se

atreven a asumir. Las lesbianas son un colectivo muy desfavorecido desde el punto de vista económico. Tenemos que persistir, seguir empujando. Además se da la circunstancia de que un gay público es muchísimo más famoso, más conocido y más respetado que una lesbiana pública. A pesar de que, probablemente, a ésta última le haya sido mucho más costoso. El machismo impera de manera espectacular

¿No piensa que a las lesbianas les pesa, sobre todo, el mundo de los afectos, la familia y quienes les rodean?

Sí, eso también. Pienso que es un conglomerado de cosas. El mundo de los afectos, desde luego, nos pesa muchísimo. En esto los hombres, incluso los gays, andan más sueltos. A nosotras nos han educado en la domesticidad; y a ellos en la vida pública. Y ya es hora de cambiar eso.

Es difícil, por ejemplo, estar en primera fila, llevando una responsabilidad siendo lesbiana. Es mucho más fácil que te den sombra, y hay que seguir luchando para imponernos: exijo el hueco que me corresponde, como mujer y como lesbiana. Es una lucha permanente y larga contra el machismo.

¿Cómo se está dando la reproducción asistida y la donación de óvulos en parejas lesbianas?

Aún queda un camino por andar en relación a la maternidad de lesbianas o mujeres bisexuales. La ley del matrimonio supuso un paso de gigante, pero tenemos que conseguir aún la plena igualdad de las parejas de mujeres a la hora de acceder a técnicas de reproducción asistida. Hay que trabajar para que todas las parejas (indistintamente de quienes las conformen) tengan las mismas oportunidades y ninguna sea discriminada.

Hay quienes opinan que la bisexualidad, como tal, no existe. ¿Qué están pidiendo las personas bisexuales?

También hay que empoderar al colectivo bisexual porque sufre un déficit de visibilidad y de no entendimiento por parte de la sociedad. Es menester hacer un trabajo para que se entienda, para que se respete y para que se dé toda la importancia que merece a la realidad bisexual.

¿Para cuándo la despatologización de la transexualidad?

Aún nos queda mucha tarea por hacer, porque los focos en los que tenemos que luchar son, por desgracia, muchísimos. El colectivo transexual es, en general, el más discriminado, especialmente las mujeres *trans*. Dimos un paso



de gigante, en cuanto a la reivindicación del colectivo transexual, cuando conseguimos, en 2007, la Ley 5/2007 de Identidad de Género. Dotar a las personas transexuales de un documento de identidad acorde con su realidad, y además modificar la mención en la partida de nacimiento y en sus documentos ha sido un paso importantísimo. Ahora bien, tenemos que erradicar la discriminación con respecto al tope de la edad (para poder cambiar tu DNI la persona ha de ser mayor de edad) y también en cuanto a las personas no españolas (no es posible cambiar el género que figura en su pasaporte). Eso es un disparate. No tener una identidad acorde con tu realidad te invalida a la hora de acceder al mercado laboral. Que las mujeres trans estén abocadas al ejercicio de la prostitución solo porque se las margina de esa manera bárbara es una discriminación inaceptable.

¿Qué podría comentarme respecto al VIH en tiempos de crisis?

El riesgo de VIH está aumentando vertiginosamente entre nuestros jóvenes, pero la respuesta de la Administración es recortar y recortar y recortar. Se trata de unos recortes asesinos a los que hay que dar respuesta. Porque los recortes ideológicos del partido del Gobierno están matando.

¿Cómo se plantea desde la FELGTB el hecho de la gestación subrogada a la que muchas parejas, fundamentalmente, de hombres gays se están acogiendo, una decisión que les impide, no obstante, el registro civil de sus hijos e hijas en nuestro país?

La diversidad de familias ya existe y hay que conseguir la plena igualdad. Eso es un objetivo estrella, no podemos dilatarlo más. La realidad va por delante de las leyes. Tenemos hacer que la legalidad encaje dentro de la realidad existente.

No podemos consentir que haya familias en una especie de limbo, en el que no saben muy bien cómo manejarse. Existen familias conformadas a partir de la gestación subrogada. Lo que tenemos que hacer es buscar el encaje legal que permita el desarrollo absolutamente normal de esta realidad. Todavía, hoy, se está debatiendo en el seno de las diferentes entidades –que conforman la federación– la cuestión de la gestación subrogada, pero estoy convencida de que abordaremos el tema de la mejor manera posible.

Empezó llamándose Federación Estatal de Gays, después Federación Estatal de Lesbianas y Gays, después se acogió a las personas transexuales, recientemente a las bisexuales. ¿Es consciente de que habrá de seguir ampliando el nombre?

Sí, es cierto. Seguiremos dando entrada a aquellas identidades que realmente manifiesten su necesidad de seguir luchando. Me gusta hablar de diversidad sexual y de género. Somos lesbianas, gays, transexuales, bisexuales, intersexuales, pero sobre todo, creo que es mejor hablar de la diversidad sexual y de género, porque eso es una realidad en la que podemos vernos reflejadas todas las personas. Somos como un abanico integrado por tantas varillas como realidades seamos. Y no se cierra nunca: se puede abrir y seguir abriendo.

¿Cuál es su preocupación en relación a las personas LGTB mayores?

¿Qué hacemos con las personas mayores de la diversidad sexual y de género –aquellas que nos han marcado el camino y que han luchado– les mandamos al arma-

rio otra vez? Eso sería un drama. Tenemos una deuda pendiente. Es cierto que nuestro colectivo está integrado mayoritariamente por jóvenes y es norma que sus preocupaciones pasen por su edad, pero no podemos desentendernos de la gente mayor, sería renunciar a la memoria histórica y cualquier movimiento que no conoce su historia está abocado a desaparecer. Mi amigo, el periodista Fernando Olmeda escribió en 2004 el libro *El látigo y la pluma. Homosexuales en la España de Franco*, una lectura imprescindible, que nos habla de nuestra memoria, de cuidarla y mantenerla y, por supuesto, de respetar a los mayores que la hicieron posible.

¿Podría hacerme una valoración de los diferentes acuerdos de trabajo entre CCOO y la FELGTB?

Cuando me acerco a Comisiones Obreras no puedo por menos que sonreír embobada. Porque las necesidades, nuestras reivindicaciones, no solamente en el trazo gordo, sino en el trazo fino, han sido recogidas perfectamente por el sindicato. Por ejemplo, en educación, todas nuestras luchas han sido recogidas. Deseo que este entendimiento entre la FELGTB y CCOO continúe y que podamos abordar todas las necesidades futuras en el trabajo conjunto, porque la sensibilidad es la misma y esto es muy satisfactorio. Vamos a seguir trabajando juntos sin necesidad de grandes esfuerzos porque las ideas han ido fluyendo de manera cómoda, natural y eficaz.

¿Sigue siendo el mundo laboral un lugar inhóspito para las personas LGTB?

La homofobia campa a sus anchas en el mundo laboral. Es difícil expresar lo que somos y lo que deseamos. Como los avances no siempre son definitivos tendremos que combatir juntos la homofobia reinante, poniendo en marcha, por ejemplo, un observatorio contra la LGTBfobia en el trabajo, porque por desgracia los crímenes de odio están creciendo de manera brutal. Por eso la colaboración mutua, entre el sindicato y las organizaciones LGTB, es insustituible para no retroceder.

¿Algún deseo de futuro?

Acabar con la homofobia. Es imprescindible un cambio de Gobierno, no se puede soportar tanto recorte. El Gobierno quiere implantar medidas, desde luego económicas, pero también ideológicas. Cuando nos queramos dar cuenta, del Estado de bienestar no va a quedar ni el esqueleto. ■

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



Cortejo de CC00 en la manifestación del Día del Orgullo LGBTI, celebrada en Madrid el 6 de julio, fotografía de Julián Rebollo.

La generación sin armarios

Tania Pérez Díaz

La reciente aprobación por parte del Consejo de Ministros y el inicio del trámite parlamentario de la LOMCE -que permite y fomenta, entre otras cosas, la segregación por sexos y suprime la asignatura de Educación para la Ciudadanía- supone un grave retroceso en el sistema educativo. En lugar de avanzar hacia una educación pública, laica, integradora e igualitaria, potencia las diferencias entre niños y niñas y puede contribuir a elevar aún más los altos niveles de abandono escolar entre la juventud LGBTI, por falta de atención a la diversidad sexual y de género, dificultando su acceso al mercado laboral y pudiéndola situar, a corto plazo, en situación de riesgo de exclusión social.

Es necesario seguir insistiendo y trabajando por una nueva etapa del movimiento por la igualdad real de las personas, independientemente de su orientación sexual o su identidad de género. Y nadie mejor que las personas jóvenes son sinónimo del cambio de una sociedad que camina hacia la igualdad, la justicia y el respeto a toda su ciudadanía, superando incluso

LA CRISIS NO HA HECHO más que agravar la situación de los colectivos más vulnerables y con más riesgo de exclusión social. Éste es el caso de jóvenes, inmigrantes

Asimismo las diferentes modificaciones del sistema judicial, como la ley de tasas, hacen más difícil el acceso a la justicia y denunciar las situaciones de discriminación o acoso es más complejo.

“La indefensión y la vulnerabilidad son todavía más graves cuando se refiere a la gente joven“.

y de personas LGBTI (lesbianas, gais, bisexuales, transexuales e intersexuales). El impacto de esta situación en sus vidas cotidianas puede dificultar la defensa de sus derechos y la posibilidad de alcanzar la igualdad de trato. La indefensión y la vulnerabilidad son todavía más graves cuando se refiere a la gente joven.

Mientras el paro juvenil en España alcanza el 57%, vivir abiertamente la orientación sexual o la identidad de género es un riesgo añadido

“La precariedad laboral golpea especialmente a las mujeres lesbianas, bisexuales y transexuales, entre las que se calculan unas tasas de paro cercanas al 80%“.

Hacer visible la orientación sexual o la identidad de género y demostrar la discriminación sufrida por estos motivos es complejo, lo que conduce en muchos casos a la ocultación y represión y, con ello, a la invisibilidad y aparente inexistencia de *lgbtifobia* en el entorno del trabajo. También la reforma laboral y la desregulación de las relaciones laborales facilitan disfrazar un despedido homófobo haciéndolo pasar por uno por causas objetivas.

que no todo el mundo se puede permitir, aunque lo deseable sería vivir y trabajar tranquilamente sea cual sea la opción sexual de cada quien y en ese sentido habrá que seguir empujando para que nadie haya de vivir “armarizadamente”. La precariedad laboral golpea especialmente a las mujeres lesbianas, bisexuales y transexuales, entre las que se calculan unas tasas de paro cercanas al 80%.

todas las trabas, sociales e institucionales, que se ponen de manifiesto cada día y que no son más que el reflejo de una doble y falsa moral.

CC00 tiene un compromiso histórico e irrenunciable con la igualdad de oportunidades de las personas y es necesario continuar luchando, cada día, contra cualquier tipo de discriminación y en cualquier ámbito de la sociedad, para llegar a conseguir un futuro en el que la discriminación quede definitivamente erradicada. ■

Tania Pérez (tperez@cco0.es) es secretaria confederal de Juventud de CC00.

Andaina

Mabel Pérez Simal

UN PASEO POR LOS 30 AÑOS de la revista *Andaina, Revista Galega de Pensamento Feminista*, es un paseo por la historia de la reivindicación y el compromiso feminista, y queremos rendir un homenaje a la constancia y la resistencia que implica la celebración del 30 aniversario, y esperamos poder seguir celebrando sus 40, 50 y muchos más, porque seguirá siendo imprescindible para todas las mujeres.

Andaina es una joya siempre esperada, por sus textos, por sus opi-

niones, por sus aportaciones a los últimos debates de cada momento, y por sus portadas.

El viaje a través de sus portadas es una verdadera "andaina" de las imágenes y de sus significados. Viajando por ellas celebramos cada 8 de Marzo y leemos y debatimos sobre feminismo, violencia, amor, guerra, aborto, tiempos y espacios, derechos humanos, mujeres del mundo, de lo femenino y lo masculino, de identidades.

Fotografías y dibujos que son puzzles o cadenas, vidas cotidianas, vaginas o corsés, siluetas de mujer o la manzana de Eva comida, tampones, barbies o campos de batalla detrás de salones con una aparente normalidad.

Imágenes en blanco y negro que recuerdan otras épocas de uniformes y tablas de gimnasia, otras de color, de ahora, de cine y de vida, de mariscadoras y de mar, de mujeres sin derechos y de una frase sobre fondo lila: *Teño dereito a vivir con dignidade.* ■



Portada del número 60, con fotografía de Zélin García.

Andaina, Revista Galega de Pensamento Feminista cumple 30 años, 30 años de resistencia feminista escrita en gallego. Visita su web: www.andainamulleres.org.

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

Homofobia en clase

Javier Pueyo Martínez

ES CONOCIDO desde hace años el elevado riesgo de suicidio de las personas jóvenes LGB en multitud de países, como está constatada la amplitud del acoso homofóbico en España. Sin embargo, hasta ahora ningún estudio había puesto en relación ambas realidades para analizar el impacto del suicidio, o al menos la incidencia del riesgo de suicidio, entre la juventud LGB de nuestro país. Ese, precisamente, es el objetivo del presente trabajo elaborado por la Federación de Estatal de Lesbianas, Gais, Transexuales y Bisexuales (FELGTB): estudiar la vinculación entre el acoso escolar por homofobia, la desesperanza y el riesgo de ideación, preparación o tentativa de suicidio.

El informe contiene recomendaciones y recursos para familias, docentes y jóvenes. Y, a tenor de algunas conclusiones, su inclusión parece especialmente oportuna: el acoso escolar por homofobia es sufrido, la mayor parte de las veces, ante el desconocimiento de las familias y el escaso apoyo del profesorado, que generalmente lo tolera; durante la adolescencia, por su parte, no se cuenta por miedo a las reacciones o por la homofobia interiorizada. Los efectos de todo ello resultan demoledores: sentimientos de vulnerabilidad, aislamiento y culpabilidad, además de angustia, ansiedad, depresión, abandono escolar y tendencia al abuso de drogas.

Un trabajo imprescindible para conocer un drama poco visible pero muy necesitado de la concienciación y la acción del conjunto de la sociedad. ■



Investigación *Acoso escolar homofóbico y riesgo de suicidio en adolescentes y jóvenes LGB* elaborada por el Área de Educación de la Federación Estatal de Lesbianas, Gais, Transexuales y Bisexuales (FELGTB) y la Comisión de Educación del Colectivo de Lesbianas, Gais, Transexuales y Bisexuales de Madrid (COGAM), bajo la dirección de Jesús Generelo. Informe de resultados completo en: <http://www.felgtb.org/rs/1741/d112d6ad-54ec-438b-9358-4483f9e98868/48e/filename/informe-resultados-riesgosuicidio-lgb.pdf>.

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

Dones Periodistes

Mayka Muñoz Ruiz

NECESARIO el periodismo no sexista, para poder salir de la crisis de valores en la que el país está inmerso: una crisis de valores democráticos, humanistas, integradores, solidarios. También una crisis del periodismo de calidad, del que busca informar y formar a la ciudadanía. En este contexto hablar de buen periodismo y periodismo no sexista debería ser sinónimo. Porque los medios de comunicación, como se señala en uno de los artículos del dossier, pueden perpetuar los estereotipos o ser agentes de cambio. Depende de los intereses de las empresas periodísticas y de la sociedad. La ciudadanía debe lograr que la igualdad sea interesante para estos medios.

Porque si no "sales en la foto" no estás, y depende de cómo se traten las noticias, así "ve" a las mujeres una gran parte de la sociedad. Este es un tema especialmente preocupante en el tratamiento mediático de la violencia machista. La Associació de Dones Periodistes de Catalunya busca con este dossier, visibilizar este problema y ofrecer alternativas. Dones Periodistes se publica en catalán. ■



Dones, n. 43 (primavera de 2013): dossier *Periodisme no sexista per a una ciutadania plural*. Edita: Associació de Dones Periodistes de Catalunya (www.donesdigital.cat). Coordinan: Marta Corcoy i Laia Serra Valls.

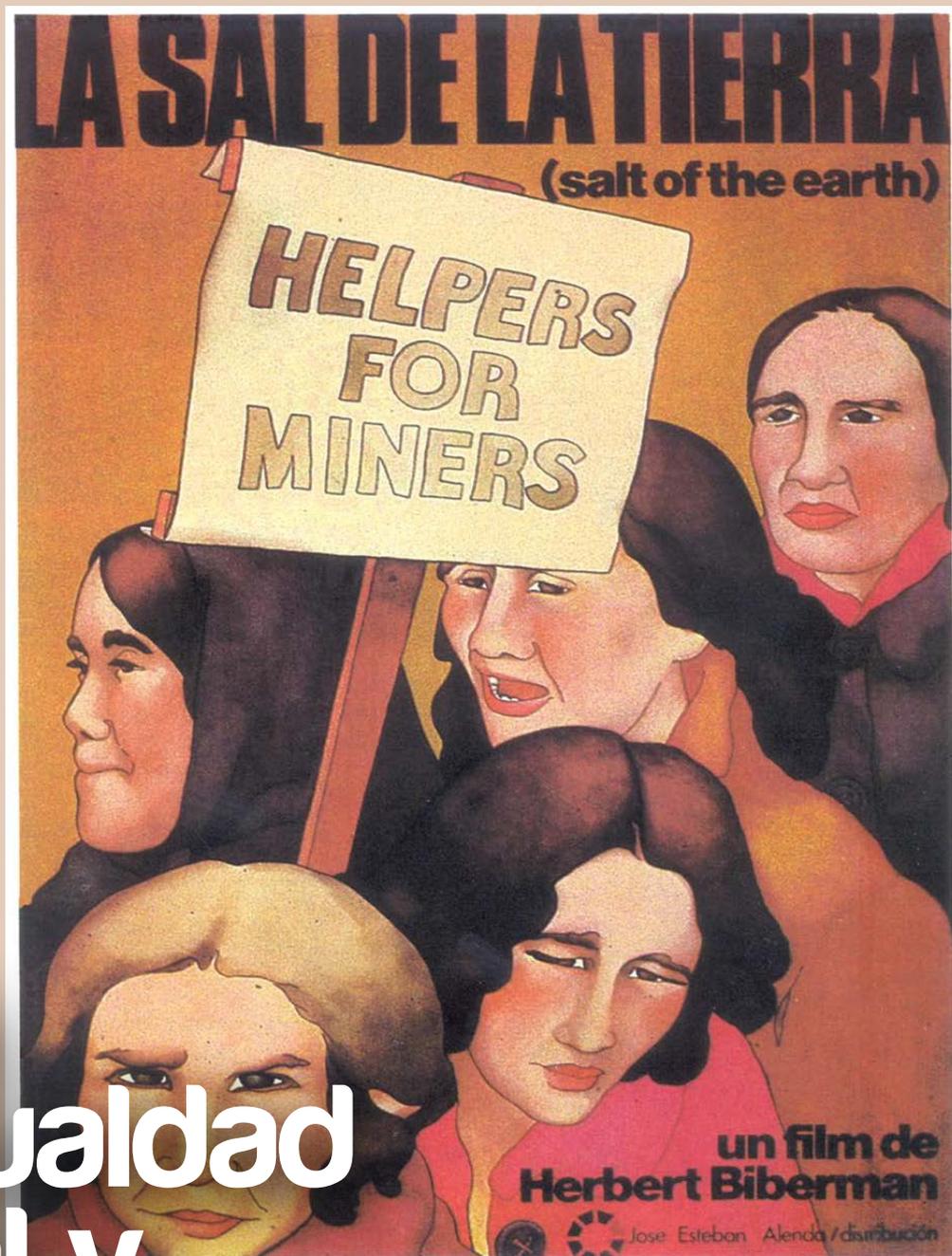
Mayka Muñoz (mmunoz@1mayo.ccoo.es) es historiadora y trabaja en el Archivo de Historia del Trabajo de la Fundación 1º de Mayo.

informe



Fotograma de la película *La sal de la tierra*.

La destrucción del empleo en los últimos años ha traído consigo el asentamiento de desigualdades, ahora más enmascaradas que nunca tras la crisis económica. Para el economista Luis Zarapuz, autor del siguiente informe, la negociación colectiva puede y debe jugar un papel clave en la superación de la desigualdad laboral y salarial de las mujeres.



Crisis, desigualdad laboral y discriminación salarial

Cartel de la película *La sal de la tierra* (1954), de Herbert J. Biberman, que cuenta el papel de las mujeres de los mineros durante un crítico periodo de huelga.

informe Crisis y discriminación salarial

Luis Zarapuz Puertas

**LA SITUACIÓN LABO-
RAL** a finales de 2012, tras cuatro años de crisis y cinco años de profunda destrucción de empleo, es muy diferente a la que existía en 2007, en el cenit de la burbuja inmobiliaria. En estos cinco años se ha deteriorado rápidamente la situación

“La cifra de mujeres en situación de inactividad (4,7 millones) sigue siendo muy superior a la de hombres (2,9 millones)”.

laboral de toda la población. No obstante, la situación laboral de las mujeres sigue siendo peor que la de los hombres: algunas de las desigualdades siguen presentes y enmascaradas, y otras, como la salarial, están aumentando.

Las mujeres presentan mayores niveles de inactividad que los hombres y a pesar de ello su tasa de desempleo es superior (o menor su tasa de empleo). Además, aquellas que consiguen un trabajo, realizan su actividad laboral en las peores condiciones que ellos (jornada parcial, contrato temporal, segregación sectorial y ocupacional, menores complementos salariales...) y junto a la discriminación salarial de género, que subsiste, se refleja en un menor salario medio de las trabajadoras.

La tasa de actividad femenina ha aumentado en estos años (alcanza ya el 69%) pero sigue siendo inferior a la de los varones (81%). La cifra de mujeres en situación de inactividad (4,7 millones) sigue siendo muy superior a la de hombres

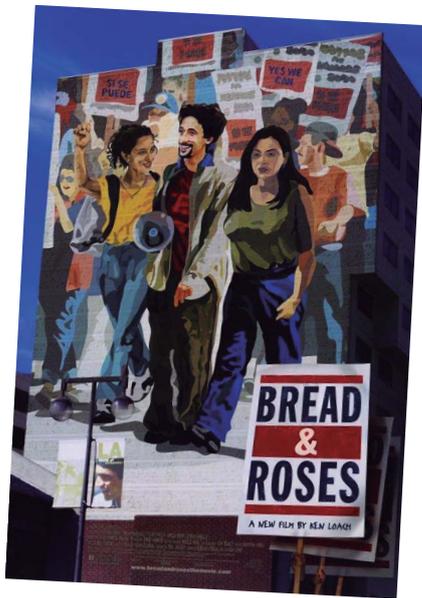
(2,9 millones). Entre 2007 y 2012 la población ocupada no ha dejado de caer y se han perdido 3,5 millones de puestos de trabajo. El descenso ha sido mucho más acusado entre los hombres (2,8 millones menos) que entre las mujeres (0,7 millones menos) lo que se refleja en la fuerte caída de la tasa de empleo masculina (del 77% al 60%) y de la femenina (del 56% al 51%).

La población desempleada se ha triplicado (de 1,9 a 6 millones) entre 2007 y 2012, con un aumento mayor del desempleo entre los varones. Aun así, la tasa de paro femenino (27%) sigue por encima de la de los hombres (26%). Y la diferencia real aun debería ser mayor: la menor tasa de actividad femenina implica menos mujeres incorporadas a la actividad laboral, lo que “maquilla” sus datos de paro. Si la tasa de actividad femenina se igualara a la masculina, 2012 habría terminado con 4,6 millones de mujeres en paro y una tasa de desempleo femenino del 37%.

Tras cinco años de profunda crisis en el mercado de trabajo y dos lesivas reformas laborales, trabajadoras y trabajadores tienen menos empleos, menos derechos, más inseguridad y más precariedad. Entre 2007 y 2012 el grueso del empleo destruido es asalariado, con una menor pérdida de empleo por cuenta propia. Desde 2009 se mantiene el empleo por cuenta propia, mientras que el empleo asalariado ha seguido cayendo entre las mujeres y, sobre todo, los hombres. Tras la última reforma laboral de 2012 se ha acelerado la destrucción de empleo.



Cartel de la película Norma Rae (1979), de Martin Ritt o las dificultades para crear un sindicato y luchar por conseguir mejorar las condiciones laborales.



Cartel de la película *Pan y Rosas* (2000), de Ken Loach, la campaña de lucha por sus derechos de las limpiadoras de un edificio de oficinas en Los Ángeles.

(22%) y mujeres (24%) es mayor la inestabilidad e inseguridad en el empleo, tanto indefinido como temporal, por la amenaza que supone la continua destrucción de empleo y las facilidades de despido introducidas por las reformas laborales de 2010 y 2012. Desde 2010 se han perdido ya más empleos indefinidos que temporales.

El deterioro de la situación laboral se refleja también en la evolución del empleo por tipo de jornada: desde 2007 ha caído la población asalariada a jornada completa (de 14,9 a 11,7 millones) y ha aumentado a jornada parcial (de 2,0 a 2,3 millones). La fuerte pérdida de personas asalariadas a tiempo completo y ligero aumento a tiempo parcial se ha dado en ambos sexos, pero especialmente entre los hombres. El 16,3% de la población asalariada trabaja a tiempo parcial: un 26,5% de mujeres frente a solo el 6,9% de varones.

“El trabajo asalariado -y sus condiciones- tiene una mayor relevancia en el empleo femenino que en el masculino”.

El trabajo a tiempo parcial se ha impuesto como salida laboral obligada ante la pérdida o ausencia de un trabajo a tiempo completo. Así lo indica el reciente aumento del empleo masculino a tiempo parcial (superior al femenino) y el creciente porcentaje de trabajadores a tiempo parcial “forzados” porque no han podido encontrar trabajo de jornada completa. En 2007 el 31% de la población ocupada a tiempo parcial no había

podido encontrar trabajo a tiempo completo. En 2012 el 58% de las mujeres y el 66% de los hombres que trabajan a tiempo parcial no ha podido encontrar un trabajo a jornada completa y el porcentaje de personas que declaran preferir una jornada parcial es testimonial.

BRECHA SALARIAL

Al abordar la desigualdad salarial entre sexos se han considerado tanto factores *a priori* (caracterizan las condiciones de acceso a la actividad laboral y condicionan el salario a percibir) como factores *a posteriori* (lo que se entiende por discriminación salarial de género en el puesto del trabajo). Las trabajadoras, que en promedio cuentan con una mayor formación y cualificación, no eligen voluntariamente peores condiciones laborales y si se ven obligadas a soportarlas es consecuencia de prácticas discriminatorias y de un trato desigual hacia ellas en las empresas y en la sociedad.

Los datos de la Encuesta de Estructura Salarial del Instituto Nacional de Estadística (INE) muestran un aumento del salario medio entre 2008 y 2010, tanto masculino como femenino, que no implica necesariamente subidas salariales. Su aumento puede ser reflejo de la intensa destrucción de empleo temporal, cuya ganancia media es inferior a la de los empleos indefinidos, por lo que el salario medio de quienes mantienen su empleo se incrementa, aunque no hubiera aumentado su salario.

La cifra de asalariadas ya es similar a la de asalariados pero el dato de trabajadoras por cuenta propia sigue siendo muy inferior. El trabajo asalariado –y sus condiciones- tiene una mayor relevancia en el empleo femenino que en el masculino.

La intensa destrucción de empleo asalariado entre 2007 y 2012 se ha concentrado más en los temporales (2 millones menos) que en los indefinidos (1 millón menos) y en mayor medida entre los hombres (han perdido asalariados indefinidos y temporales) que entre las mujeres, donde la pérdida se ha centrado en los temporales. La mayor destrucción de empleo masculino ha aproximado la cifra de asalariados de cada sexo: ya es similar entre los temporales pero entre los indefinidos el dato de mujeres sigue siendo menor.

El empleo asalariado que se mantiene a finales de 2012 es menos temporal, pero no menos precario. El descenso de la tasa de temporalidad se explica por la mayor intensidad en la destrucción de empleo temporal y no por una mejora en la calidad y estabilidad de la contratación y del empleo. Aunque actualmente es menor la tasa de temporalidad que soportan varones

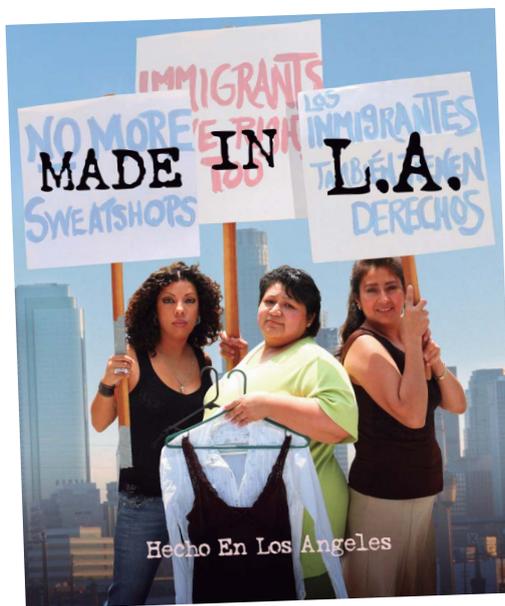
Ganancia media anual por trabajador			
	2008	2009	2010
Ambos sexos (€)	21.883	22.511	22.790
Hombres (€)	24.203	25.001	25.480
Mujeres (€)	18.911	19.502	19.735
Diferencia salarial H-M (€)	5.293	5.499	5.745
Salario Hombre / Mujer %	128%	128%	129%

Fuente: INE. Encuesta de Estructura Salarial

En 2010, la ganancia anual media de los varones (25.480 euros) equivale al 129% de la ganancia de las mujeres (19.735 euros). Es decir, el salario medio femenino debería aumentar un 29% para igualarse con el masculino. La desigualdad salarial entre sexos está aumentando con la crisis: entre 2008 y 2010 ha subido de 5.292 a 5.745 euros y de 28 a 29 puntos porcentuales. Este aumento se debe a que el salario medio de los trabajadores ha crecido más que el de las trabajadoras. Paradójicamente, la mayor destrucción de empleo masculino, concentrada en los más precarios y con menor salario, ha elevado más el salario medio masculino y la diferencia salarial con las mujeres.

El salario medio no informa sobre la distribución y dispersión salarial, por lo es necesario ampliar el análisis. La mayoría de las mujeres gana bastante menos que su media: de hecho la mitad gana menos de 16.536 euros. La desigualdad salarial entre sexos es mayor en los estratos de población con menor ganancia salarial, vinculado a la mayor presencia de asalariadas a tiempo parcial (y por tanto con menor ganancia anual).

Dentro de cada sexo, los empleos con bajos salarios tienen un mayor peso entre las mujeres: un 16% cobra menos del salario mínimo interprofesional (SMI) frente a un 6% de los hombres, y un 39% de las mujeres gana entre 1 y 2 veces el SMI, frente a un 29% de los hombres. Si solo se analizan los asalariados a tiempo completo, un 39% de las mujeres cobra entre 1 y 2 veces el SMI, frente a un 29% de los varones.



Cartel de la película *Made in L.A.* (2008), de Almudena Carracedo, documenta la historia de tres inmigrantes latinas que trabajan en talleres de costura en Los Angeles, sin contar con las mínimas protecciones laborales.

Si se comparan ambos sexos, las mujeres suponían el 47% de la población asalariada, pero solo el 41% de quienes trabajan a tiempo completo. Además, estos porcentajes no son constantes y copan los estratos salariales más bajos: las mujeres suponen el 70% de los que ganan menos del SMI y el 54% de los que ganan de 1 a 2 veces el SMI, pero solo el 29% de los que ganan de 7 a 8 veces el SMI y el 26% de los que ganan 8 ó más veces el SMI.

“El trabajo a tiempo parcial se ha impuesto como salida laboral obligada ante la pérdida o ausencia de un trabajo a tiempo completo”.

Los factores laborales *a priori* determinan la el grueso de la desigualdad salarial entre géneros y conforman la discriminación salarial indirecta. El factor más relevante es la diferente jornada laboral aunque existen otros: ocupación laboral, tipo de contrato, sector de actividad, antigüedad... La desigualdad salarial entre sexos disminuye al comparar personas con la misma situación laboral. El problema es que las condiciones de inserción laboral de hombres y

mujeres siguen siendo, en promedio, diferentes.

TIPO DE JORNADA

La diferente jornada laboral es el factor que más influye en la desigualdad salarial. La jornada completa implica un salario medio anual superior y como en 2010 un 23% de las asalariadas trabajaba a tiempo parcial frente a un 4% de los varones, el mayor peso del tiempo parcial reduce el salario anual medio de las mujeres frente al de los hombres. Pero si se comparan quienes tienen la misma jornada laboral, entonces la desigualdad salarial se reduce claramente: para igualarse con los hombres el salario de las mujeres solo debería aumentar un 8% en el tiempo parcial y un 14% en el tiempo completo. Si la jornada laboral entre ambos fuera la misma, la desigualdad salarial caería a la mitad (-46%) bajando de 5.745 a 3.091 euros.

Al comparar personas con igual jornada y contrato laboral, la desigualdad salarial queda aun más acotada. Para igualar los salarios entre quienes trabajan a tiempo completo la ganancia femenina debería aumentar un 18% entre los inde-

finidos, pero entre los temporales ya es un 2% superior a la de los varones. Para igualar los salarios de ambos sexos en la población asalariada a tiempo parcial la ganancia de las mujeres debería aumentar un 7% entre los temporales y un 14% entre los indefinidos. Por tanto, entre la población asalariada con mejores condiciones (jornada completa y contrato indefinido) el salario medio masculino sigue siendo muy superior, mayor es la desigualdad salarial entre sexos y aflora más la discriminación salarial de género.



Ganancia media anual por tipo de jornada y de contrato			
Datos en euros	Total	Tiempo completo	Tiempo parcial
Total contratos			
Hombres	25.480	27.335	10.961
Mujeres	19.735	23.932	10.133
Diferencia	5.745	3.403	828
Contrato indefinido			
Hombres	27.677	28.998	12.326
Mujeres	20.987	24.671	10.823
Diferencia	6.690	4.327	1.503
Contrato temporal			
Hombres	17.740	20.301	9.329
Mujeres	15.553	20.746	8.713
Diferencia	2.186	-445	616
Salario hombres/mujeres			
Total contratos	129%	114%	108%
Contrato indefinido	132%	118%	114%
Contrato temporal	114%	98%	107%

Fuente: Encuesta de Estructura Salarial 2010

OCUPACIÓN LABORAL

La ganancia media femenina es inferior a la masculina en todas las ocupaciones. Además, las mujeres trabajan en mayor medida en ocupaciones con bajos salarios. Si la presencia de hombres y mujeres en cada ocupación se ajustara a su peso en el empleo asalariado (47% mujeres, 53% varones) la desigualdad salarial caería 672 euros (un 12%) de 5.745 a 5.073 euros.

SECTOR DE ACTIVIDAD

Ambos géneros ya soportan una tasa de temporalidad media similar, por lo que la desigualdad salarial solo se reduciría ligeramente al igualarla completamente: caería 120 euros (un 2,1%) desde 5.745 a 5.625 euros. Lo que sí es muy desigual (e inferior) es el salario medio al que acceden las mujeres con contrato indefinido respecto a los varones con contrato indefinido, reflejo del resto factores laborales que determinan y condicionan el salario.

TIPO DE CONTRATO

Si ambos géneros se distribuyeran por todas las ramas de actividad según su peso en el empleo asalariado (mujeres 47%, varones 53%) la desigualdad

“Entre la población asalariada con mejores condiciones el salario medio masculino sigue siendo muy superior”

salarial solo se reduciría ligeramente: caería 126 euros (un 2,2%) de 5.745 a 5.619 euros. Es decir, el diferente perfil sectorial del empleo por sexos apenas



Cartel de la película *Pago justo* (2010), de Nigel Cole. Las trabajadoras de la fábrica Ford, del barrio londinense de Dagenham inician una huelga en 1968 para exigir la igualdad de salarios con sus compañeros.

Composición del salario bruto mensual

Año 2010	euros		Comparación hombres/mujeres (%)	diferencia hombres/mujeres	
	Mujeres	Hombres		euros	%
Salario base	1.026	1.225	119%	199	47%
Complementos salariales	420	620	148%	200	48%
Pagos por horas extraordinarias	6	15	229%	8	2%
Pagas extraordinarias	26	39	149%	13	3%
Salario bruto	1.478	1.899	128%	421	100%

Fuente: Encuesta de Estructura Salarial 2010

aumenta más la desigualdad salarial, que se mantendría aunque hombres y mujeres trabajaran en los mismos sectores en igual proporción. Esto no elimina el hecho de que en todas las ramas de actividad la ganancia media femenina es muy inferior a la masculina y deben removerse los obstáculos que impiden la equiparación salarial con los varones y debe normalizarse la presencia de ambos en todas las ramas de actividad.

larse con los hombres el salario base de las mujeres debería aumentar un 19%, pero el aumento debería ser del 48% en el caso de los complementos salariales.

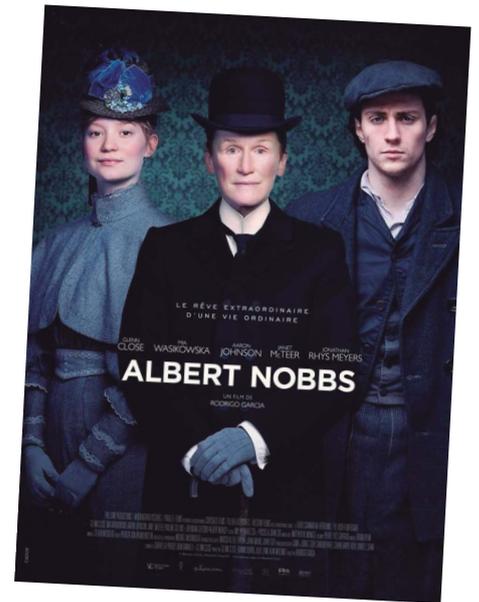
Los complementos salariales tienen un peso relevante aunque minoritario en el salario bruto mensual y sin embargo concentran la mitad de la desigualdad salarial entre géneros (200 de los 421 euros de diferencia) mientras que el salario base concentra la otra mitad.

“La ganancia media mensual femenina es inferior a la masculina en todos los componentes del salario y se dispara en los complementos salariales”.

La desigualdad salarial puede analizarse también a través de los diferentes componentes del salario. El principal componente del salario bruto mensual es el salario base, seguido a gran distancia por los complementos salariales.

La ganancia media mensual femenina es inferior a la masculina en todos los componentes del salario, pero la diferencia no es la misma en todos ellos y se dispara en los complementos salariales. Para igua-

Es fundamental analizar y corregir las circunstancias laborales que provocan la fuerte desigualdad salarial en la cuantía de los complementos salariales que perciben hombres y mujeres. Actuando sobre esta parte reducida del salario se puede eliminar la mitad de la brecha salarial entre sexos. La negociación colectiva puede y debe jugar un papel clave en la superación de la desigualdad laboral y salarial de las mujeres.



Cartel de la película *Albert Nobbs* (2013), de Rodrigo García o cuando trabajar es más fácil siendo hombre en la Irlanda del siglo XIX.



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

Luis Zarapuz (lzarapuz@cco.es) es economista y forma parte del Gabinete Económico Confederado de CCOO.

Contra la trata de personas

Goyi Cebrián Espejo y Carmen Briz Hernández

LA TRATA DE PERSONAS para su explotación (ya sea laboral, mendicidad, tráfico de órganos, matrimonios serviles...) es una violación flagrante de los derechos humanos. Los Estados han de responsabilizarse y garantizar, ante todo, la protección y recuperación de las víctimas.

AUNQUE el problema pueda parecer lejano e invisible, España es el segundo país de la UE, por detrás de Italia, con mayor número de víctimas de trata de personas. Este delito, contemplado en nuestro Código Penal (1), constituye una de las formas más crueles de violencia, mueve al año 32.000 millones de dólares a nivel mundial y 5 millones de euros al día. La mayoría de sus víctimas son mujeres de entre 18 y 25 años que se encuentran en situación de extrema vulnerabilidad, procedentes de Brasil, Rumania, Rusia, Nigeria, China o Paraguay, y que fueron captadas en sus países con falsas expectativas de un trabajo, de una vida mejor mediante el engaño y otras formas de coacción.

“La Red Española contra la Trata de Personas tiene por objetivo garantizar la prevención de la trata de seres humanos, la sanción de los delincuentes, y la protección y reparación del daño a las víctimas”.

La Red Española contra la Trata de Personas tiene por objetivo garantizar la prevención de la trata de seres humanos, la sanción de los delincuentes, y la protección y reparación del daño a las víctimas. Un amplio enfoque de trabajo que impregna el contenido de su página *web*, <http://www.redcontralatrata.org/>; y que se configura como una útil herramienta de comunicación para sensibilizar a la sociedad contra este deleznable delito; además de impulsar buenas prácticas entre profesionales que a diario trabajan con víctimas, e intercambiar información en materia de seguridad de las víctimas y represión de las mafias. En su página *web* se accede fácilmente a diversos informes y legislación de interés, planes de acción y prevención de la trata, materiales de buenas prácticas, así como un vídeo protagonizado por la actriz y modelo Mabel Lozano, comprometida con los derechos humanos y la igualdad, en los que pone su rostro a las voces y testimonios de víctimas reales de trata.

Asimismo, la Policía Nacional ha creado una *web* específica www.policia.es/trata que explica qué es la trata y cómo detectar e identificar correctamente a sus víctimas. Lo deseable, además, sería, tal y como advierten muchas ONG's, que se garantice apoyo, asistencia y protección a todas las víctimas. Entre la protección habría que tener en cuenta permisos de residencia y/o trabajo y peticiones de asilo (hasta el momento ninguna víctima de trata ha conseguido el asilo en el Estado español) y,

por supuesto, no consentir que se puedan dar situaciones de personas víctimas de trata que se encuentren en los Centros de Internamiento para Extranjeros (CIE'S) en ocasiones arrestadas junto a sus tratantes y en una situación de total indefensión. El eslogan de la Policía Nacional, *Denuncia y testifica*, la ley te protege, debería dejar de ser cuanto antes un eslogan para pasar a convertirse en una realidad. Para facilitar las denuncias y favorecer la colaboración de la ciudadanía contra la trata, la Policía Nacional ha abierto una línea de teléfono gratuita (900105090) y una dirección de correo electrónico (trata@policia.es) que, de forma confidencial, es atendida las 24 horas del día. **I**

(1) TÍTULO VII BIS. De la trata de seres humanos. Art. 177 bis. 1. Será castigado con la pena de cinco a ocho años de prisión como reo de trata de seres humanos el que, sea en territorio español, sea desde España, en tránsito o con destino a ella, empleando violencia, intimidación o engaño, o abusando de una situación de superioridad o de necesidad o vulnerabilidad de la víctima nacional o extranjera, la capture, transportare, trasladare, acogiere, recibiere o la alojare con cualquiera de las finalidades siguientes: a) La imposición de trabajo o servicios forzados, la esclavitud o prácticas similares a la esclavitud o a la servidumbre. b) La explotación sexual, incluida la pornografía. c) La extracción de sus órganos corporales.


**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


Centro clínico
el bosque

Goyi Cebrián (gcebrian@ccoo.es) y **Carmen Briz** (cbriz@ccoo.es) son periodistas y forman parte de los equipos de la Secretaría Confederal de Comunicación y de la Mujer e Igualdad de CCOO, respectivamente.

Acuerdo Marco Mundial

Montserrat Mir Roca

LA TRAGEDIA del pasado 24 de abril de 2013 en el edificio Rana Plaza, en Savar, cerca de la capital de Bangladesh, puso de actualidad una vez más las dramáticas condiciones laborales de millares de personas en las fábricas textiles del continente asiático.

En este dramático caso, más de tres mil trabajaban para diversas multinacionales del vestido. Se contabilizaron más de un millar de personas fallecidas, otro más de desaparecidas y cientos de hospitalizadas. El Rana Plaza se convirtió en el peor accidente de los últimos años, no el único, pero sí uno de los de mayor gravedad sucedido en el país asiático.

La conmoción social provocada por esta última tragedia en Bangladesh ha reactivado y puesto en marcha una serie de acciones que venían siendo demandadas desde el movimiento sindical internacional desde hace años desembocando en lo que ya se considera el primer gran Acuerdo Marco Mundial. El acuerdo, firmado por treinta y nueve multinacionales de la industria de la moda y la distribución con el sindicalismo global (IndustriALL Global Union y UNI), concretará, entre otras cuestiones, la existencia de inspecciones coordinadas para detectar riesgos en la seguridad en los centros de trabajo.

Desde el sindicalismo mundial se consideran ya históricas ambas fechas: la del 24 de abril y la del 15 de mayo. La primera por el trágico recuerdo de la catástrofe del edificio Rana Plaza y la segunda como el comienzo de una nueva etapa en la conquista de derechos laborales y sindicales en un país, Bangladesh, donde la violencia contra sindicalistas sigue siendo una práctica habitual.

CCOO se suma a la campaña mundial lanzada por la Confederación Sindical Internacional (CSI) para garantizar que los derechos se respeten en la ley y en la práctica, solicitando a un tiempo que las marcas internacionales que se abastecen en Bangladesh intensifiquen sus esfuerzos para garantizar el respeto a los derechos de trabajadores y trabajadoras en el país.

Durante 2012 se han seguido registrando gravísimos episodios de violencia contra trabajadores y trabajadoras durante el ejercicio del derecho a la huelga: despidos sin preaviso, impago de vacaciones, confiscación de teléfonos móviles, etc... hasta llegar a las actuaciones más violentas como la práctica de retenciones por la fuerza, arrestos y torturas, agresiones policiales, disparos efectuados por las fuerzas de seguridad y asesinatos de sindicalistas.

En Bangladesh, según su registro de organizaciones sindicales, se contabiliza un total de treinta y dos federaciones nacionales que abarcan casi siete mil uniones. Sin embargo, y en la práctica, el impacto real de la sindicalización de trabajadores y trabajadoras es ínfimo y la persecución de la actividad sindical -como reflejan los informes anuales de CSI y la Organización Internacional de Trabajo (OIT)- sigue siendo la norma.

Las mujeres, escasamente representadas en el ámbito sindical, permanecen, en su gran mayoría, en sectores informales y de extraordinaria precariedad: se trata de una ausencia explícitamente visible. Su representación no ha crecido en paralelo a su presencia en el mercado de trabajo. A pesar de su incorporación al mercado de trabajo en los últimos años - especialmente aquellas mujeres de las zonas rurales que migraron a las ciudades - siguen permaneciendo en la sombra.

Los obstáculos para la participación de las mujeres en la vida sindical son la extensión de los impedimentos que enfrentan en un mercado laboral donde no gozan de ninguna protección legal, con apenas acceso a ninguna formación específica ni a puestos de responsabilidad.

En el sector formal y aunque en teoría la libertad de asociación y la negociación colectiva pudieran estar reconocidos en las leyes (hoy más que nunca sometidas a la observación nacional e internacional), en la práctica, su participación sigue estando muy limitada. Todo ello, sin duda, producto de una discriminación patriarcal que sigue prevaleciendo en una sociedad donde las mujeres se enfrentan a la hostilidad familiar para poder participar en el mercado de trabajo y en la actividad sindical. ■

Montserrat Mir (montsemir@ccoo.es) es secretaria confederal de Internacional y Cooperación de Comisiones Obreras.



La avaricia capitalista mata

Pilar Morales Pacheco

EN LA INDUSTRIA TEXTIL de Bangladesh trabajan más de 4 millones de personas, el 90% son mujeres, acompañadas de niñas y niños. Sus condiciones de trabajo son de esclavitud del siglo XXI en indefensión laboral, con penosidad para su salud, en salas sin ventilación, mal iluminadas y expuestas a productos tóxicos sin protección de mascarillas o guantes.

Bangladesh es la tercera productora de textil mayor del mundo, solo por detrás de China y Vietnam, pagando salarios de hambre, una media de 1.662,50 takas al mes, unos 16 euros, por jornadas de más de 12 horas y con la obligación de realizar horas extraordinarias, lo que en muchas ocasiones les obliga a dormir en las fábricas con el consiguiente descuento por parte del empresariado.

El 24 de abril de 2013 se producía el derrumbe del Gran Rana Plaza, situado en Savar, a 24 Km. de Dhaka, la capital

de Bangladesh, un edificio con cinco fábricas en su interior, en cuya terraza habían situado unos compresores muy pesados que provocaron enormes grietas. Éstas habían sido denunciadas por las trabajadoras y la policía advirtió a las empresas del peligro, pero los propietarios decidieron no cerrar para no afrontar pérdidas económicas.

Las mujeres fueron obligadas a entrar, algunas con violencia física, y pocas horas después se producía el derrumbe que acababa con la vida de 1.127 personas y ocasionaba heridas a otras 2.500, algunas de ellas de gravedad, con terribles mutilaciones que les impedirán trabajar.

No son accidentes, es avaricia capitalista. Estos hechos se vienen produciendo desde hace muchos años, con una estadística siniestra que acumula muertes, en los últimos 5 años más de 600, sin contar las del Gran Rana Plaza.

Las multinacionales europeas -como El Corté Inglés, Carrefour, Benetton

o Mango- son algunas de las empresas de las que se encontraron etiquetas entre los cadáveres, aunque sus representantes argumentan desconocimiento de la situación, es imposible que no tuvieran al menos sospechas, viendo el coste de sus facturas. Es evidente que no cumplen con su Responsabilidad Social y que se benefician de la esclavitud de las trabajadoras del textil bangladesí.

Tras el "accidente", la población no ha quedado indiferente y se han producido movilizaciones masivas, que junto con la presión internacional, han logrado que el Gobierno se comprometa a mejorar las condiciones laborales en la industria textil, y a las multinacionales a vigilar como se elaboran los productos que venden, en un ejercicio de cinismo propia de la mejor expresión teatral.

La solidaridad debe ser una herramienta para frenar la sangría de vidas por no tener derechos laborales. Quienes consumen en el llamado primer mundo, también tienen un papel que jugar en apoyo a las trabajadoras de estos países, optando por un consumo más ético y responsable, porque a las multinacionales, lo que les duele no son las muertes, sino la pérdida de beneficios. Las sindicalistas y los sindicalistas no deberían ir vestidos con prendas manchadas con la sangre de las bangladesí, ni pueden situarse fuera de la lucha internacional para cambiar ese modelo de relaciones laborales sin derechos.

En los organismos internacionales, Comisiones Obreras exigirá que se controle la producción y las condiciones laborales y también que se indemnice a quienes han quedado fuera del mercado para siempre por sus lesiones. No basta un comunicado o una recogida de firmas, sus reivindicaciones tienen que ser las de Comisiones Obreras, porque su situación laboral, aunque no lo acepten algunos sectores, tiene mucho que ver con el género. Esa discriminación laboral existe incluso en la pobreza y la precariedad, y ya es hora de hacer que se cumpla el principio de que los derechos de las mujeres también son derechos humanos. **T**

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



Trabajadora recibió el día 29 de mayo de 2013 el premio Comunicación en la VI edición de los premios *Participando creamos espacios de igualdad*, que concede anualmente el Consejo de las Mujeres del Municipio de Madrid. El acto de entrega se celebró en la sala María Zambrano del Círculo de Bellas Artes de Madrid.

VI LA LUZ POR PRIMERA vez en enero de 1981. Nació tímidamente. Ni siquiera ostentaba la categoría de "revista" que me califica en la actualidad. Nací humilde en recursos, arrastrando pocas páginas tras de mí, pero nací rebelde, como casi todas las publicaciones, primero de mujeres y después feministas, que a lo largo de la Historia han sido. Rebelde fue mi primer titular, a caballo entre lema para ser pintado en una pancarta y titular periodístico: *"Defiende tu puesto de trabajo, lucha contra la discriminación"*.

Las mujeres que se atrevieron a "parirme" no sabían, a ciencia cierta, que estaban plantando la semilla de una publicación que no sólo aguantaría y resistiría el paso de los años sino que seguiría siendo necesaria en pleno siglo XXI. La idea de editarme fue gestada desde la Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO que había nacido algunos años antes (en 1977) y que presentaba su primer plan de trabajo insistiendo en ser: *"Un puente entre el movimiento sindical y el movimiento feminista"*. Begoña San José, abogada y comprometida siempre con el feminismo, era entonces la secretaria confederal de la Mujer. Sí, eran otros tiempos. Desde mis primeras páginas, alegaba por la legalización de los anticonceptivos (entonces prohibidos) y del aborto (qué pena, ¿verdad?, tantos años y los Estados aún inmiscuyéndose en las decisiones de las mujeres y nosotras manifestándonos aún, como ayer tarde ante el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad).

A pesar de no nacer con espíritu de continuidad, fue casi inevitable que tras el 3º Congreso Confederal de CCOO, celebrado en junio de 1984, empezara a fraguarse la posibilidad de editar una revista que, en palabras de Teresa Nevado, que asumía la secretaria confederal de la Mujer entonces: *"Sirviera para visibilizar nuestra presencia en el sindicato, que nos ayudara a sentar doctrina en las estructuras y ejecutivas y que fuera un punto de referencia, reflexión y consideraciones para nosotras mismas"*.

Se debatió sobre mi nombre y se decidió que *Trabajadora* permitiría dar una continuidad a los boletines editados anteriormente, pero, sobre todo, al trabajo realizado en materia de género. En mi primer editorial, se podía leer que nacía con la pretensión de ser: *"Un medio de comunicación entre las diferentes secretarías de la Mujer, muchas veces aisladas en sus respectivas ejecutivas así como un intercambio de experiencias entre ellas"*. Creo haber cumplido con creces esa pretensión, de hecho, a día de hoy, continúo siendo un vehículo de cohesión entre quienes trabajan cuestiones de género desde el sindicato. Así, entre todas -y con el arduo tra-

bajo de realización a cargo de María Luisa San José-, hicieron de mí un lugar donde poder reflexionar sobre el feminismo, un lugar donde encontrar respuestas a algunos de los problemas a que se enfrentaban entonces las sindicalistas y las trabajadoras. Eran tiempos en donde defender el derecho de las mujeres a trabajar en las minas suponía enfrentamientos con los compañeros del sector de la minería; tiempos en donde se exigía la regulación del servicio doméstico, un sector sumergido, desprotegido y tradicionalmente ajeno a los sindicatos; tiempos en donde se debatía sobre la necesidad de establecer cuotas de mujeres en las estructuras sindicales.

Con enormes dificultades económicas (como casi siempre, a lo largo de toda mi vida, por otra parte) y mucho trabajo voluntario, de todas y cada una de estas mujeres salí a la calle con ganas de influir, con ganas

de cambiar todo lo que no nos gustaba, todo aquello que olía a discriminación, simplemente por ser mujeres, como la discriminación salarial o las normas falsamente "proteccionistas" que impedían a las mujeres el acceso a trabajos nocturnos o en sectores masculinizados.

Con María Jesús Vilches, como secretaria de confederal de la Mujer, continúo consolidándome como publicación, creciendo en difusión. Ella lo recuerda así: *"La valoración de la revista que nos llegó del exterior, de instituciones, de organizaciones feministas, universidades, centros culturales, etc... fue siempre muy positiva. Y también la que conocimos de la propia afiliación"*. Cada vez hay una mayor implicación y participación de los hombres de CCOO, que empiezan a sentirla también suya. Se apuesta por mí y se contrata a una periodista, Concha Hernández, para cuidarme, mimarme y mejorarme, periódicamente hablando. Continúo creciendo saludable y eso me permite resistir las dificultades y los malos y malísimos tiempos (aquellos que no deseo recordar porque hablan del



Trabajadora, Premio Comunicación 2013

Palabras para

Carmen Briz Hernández



un premio

Fotografía de Julián Rebollo.

fin de mi existencia o de la posibilidad de “absorción” dentro de otras publicaciones sindicales generalistas).

Pero, tanto trabajo, de tantas mujeres, preocupadas por las ideas y el activismo feminista y por alcanzar la igualdad real entre hombres y mujeres, no podía tener un final tan incierto. Con Rita Moreno como secretaria confederal de la Mujer soy reconocida, en el 7º Congreso Confederal, como órgano de expresión de las políticas de género en CCOO. En estos años, y tras la salida de Concha Hernández en la dirección, se contrata a otra periodista, de nombre Carmen Briz (y que, para más señas, les dirige ahora mismo, en mi nombre, estas palabras) para iniciar la IV época de la revista. Se apuesta por seguir amándome y consolidarme como publicación, dando paso a una nueva cabecera, a un nuevo formato, a la entrada del color en mis páginas y también presentándome formalmente en la sociedad digital.

Cuando Carmen Bravo aterriza como nueva responsable de la secretaria confederal de la Mujer, en 2004, le sorprende especialmente mi realización: *“Prácticamente se consigue desde la gratuidad y la entrega desinteresada de muchas personas en la elaboración de artículos, investigación, debates, análisis de obras y estudios, propuestas de actividades y participación en infinidad de foros. Ninguna de sus*

secciones tiene un coste económico añadido, son aportaciones gratuitas, siendo su principal valor la cooperación y solidaridad”. Y, así es, el espíritu -basado en la cooperación y la solidaridad- que movió a mi gestación, continúa vivo, asentado en ideas compartidas que supongan cambios en el propio sindicato, cambios en la sociedad.

Estamos en 2013 y Ana Herranz Sainz-Ezquerria se ha incorporado como nueva secretaria confederal de la Mujer y sé que, como sus predecesoras, velará por mí y conseguirá hacerme fuerte frente a las embestidas que puedan presentarse en un futuro próximo. Y, en mis páginas, continuaréis leyendo informaciones que apuesten por: las acciones positivas, la transversalidad; la presencia de mujeres en los ámbitos de poder; la no discriminación en la negociación colectiva y en el diálogo social; el derecho a un empleo digno y de calidad; la equiparación salarial; la conciliación de la vida laboral y personal; y, la lucha contra la violencia machista; entre otras cuestiones. Y no me olvidaré de todas aquellas mujeres, que por diferentes motivos, se encuentran al margen de las grandes agendas, porque sus historias de vida no interesan. A mí, sí. Otras revistas feministas seguirán encontrando acomodo en mis páginas, para potenciarnos mutuamente y el ciberespacio será una plaza en la que encontrarse un rato, entre amigas, a tomar el sol. Y tendré columnas para los libros, la música, el teatro... y portadas y contraportadas llenas de arte, porque no sólo de reivindicaciones viven quienes me leen.

Espero encontrar en años venideros la financiación necesaria para continuar, financiación hecha a base de esfuerzos imposibles de contabilizar. Y además, agradezco la subvención económica que anualmente me ha venido concediendo el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (a través del Instituto de la Mujer).

Gracias especiales a quienes me propusieron para este reconocimiento público y, por supuesto, al Consejo de las Mujeres del Municipio de Madrid por su trabajo a favor del asociacionismo de las mujeres en esta difícil ciudad en que nos toca vivir. Me siento realmente orgullosa de haber sido nominada, junto con Red Internacional de Periodistas con Visión de Género, merecedora igualmente de este reconocimiento.

Los mejores premios suelen ser siempre los compartidos porque se disfrutan multiplicándose por el número de personas que se siente representada en él. Así me sucede a mí, que el próximo año cumpliré mis 30 años. (No yo, quien les lee, sino la revista).

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

Para quien les dirige esta tarde la palabra es también un orgullo –y una enorme responsabilidad- recoger este premio en nombre de tantísimas personas que hicieron y hacen posible la revista Trabajadora (desde quienes escriben, fotografían y dibujan) hasta quienes la leen. Realizando la IV época de la revista desde 2001, he tenido la gran suerte de trabajar, bajo la dirección sindical de Rita Moreno Preciado, de Carmen Bravo Sueskun y actualmente Ana Herranz Sainz-Ezquerria de quienes aprendo y con quienes comparto opiniones y a quienes he tratado y trato de hacerles participe de mi otra gran pasión, además del activismo feminista, el periodismo. Ya puestas, no de cualquier periodismo, sino un periodismo honesto, comprometido con la realidad, un periodismo peleón y rebelde, a veces más cargado de preguntas que de respuestas, que tan bien me enseñaron mis compañeros de redacción de la revista Página Abierta, de la que provenía. Este premio es de todas las mujeres y hombres que conforman Comisiones Obreras, de quienes han formado parte de los diferentes consejos de Dirección y Redacción, de las secretarías de la Mujer de Federaciones y Territorios con quienes tengo el gusto de trabajar, de los secretarios generales del sindicato que apuestan por las políticas de género y, por supuesto, de mis compañeras de trabajo que adivinan siempre cuando estoy de cierre de la edición porque dejo de prestar atención a cualquier otra cuestión que suceda ante mis narices.

Sabía, cuando acepté hacerme cargo de la Comunicación en la Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO; que el reto no era fácil y que muchas miradas estarían puestas en mi trabajo. Pero lo asumí –con muchas ganas– y seguiré haciéndolo –como hasta ahora– lo mejor posible. Espero no decepcionarles.

Gracias por su atención. ■

Sociedad

Josefa Pérez-Grueso: imprescindible

Pilar Morales Pacheco

NUESTRA compañera, Josefa Pérez-Grueso, secretaria de la Mujer de la Federación de Pensionistas y Jubilados de CCOO de Madrid, ha sido premiada por el Consejo de las Mujeres del Municipio de Madrid, en la categoría de *Participación*, dentro del VI Premio, *Participando creamos espacios de igualdad*. El premio se entregó en el Círculo de Bellas Artes de Madrid, el día 29 de mayo. Estos premios se otorgan, mediante votación popular por lo que su valor se multiplica, al ser muy participado.

Josefa Pérez-Grueso nació en 1937, es hija de sastres, luchadora durante toda su vida, en el movimiento feminista y en el sindical, ejemplo representativo de todas esas mujeres del textil, que realizaban una doble militancia y cuya labor de sensibilización sobre género e igualdad, comenzó muchos años antes de que se asumiera que conseguir la igualdad era una tarea prioritaria, y de que hubiera legislación sobre ello.

Desde los años 60 pertenece a CCOO, trabajó en Rock e Induyco entre otras empresas de textil y fue despedida y represaliada por su militancia. Sus últimos diez años como asalariada los pasó como taquillera del Instituto Municipal de Deportes de Madrid.

Las mujeres del textil han protagonizado luchas ejemplares dentro del movimiento obrero, ellas fueron vanguardia y como tales sufrieron la represión franquista con toda su dureza, siendo despedidas, multadas y detenidas en numerosas ocasiones y siempre volvían a incorporarse a la lucha. Una de estas mujeres, es Josefa, firme en sus convicciones, polemista cuando cree tener razón y sin agachar nunca la cabeza, aunque eso le trai-



Fotografía de Julián Rebollo.

ga consecuencias. Josefa se define como sindicalista y feminista, y ambas actividades las lleva a cabo con entrega y sin escatimar esfuerzos, pero además es consciente de que pertenece a una organización, en su caso a dos, al Forum de Política Feminista y a Comisiones Obreras de Madrid.

En el sindicato ha sido militante de base, pero también ha ocupado cargos de responsabilidad, entre otros el de secretaria de la Mujer de CCOO de Madrid, en unos momentos en que ser feminista dentro del sindicato no

era fácil, y tampoco lo era ser entendidas en el movimiento feminista, perteneciendo a una organización mixta.

Siempre ha defendido la participación de las mujeres en todos los espacios y algo que recuerda con satisfacción es, su participación en la Conferencia de Beijing, de cuyas conclusiones se sigue alimentando el movimiento feminista en la actualidad.

En el acto de entrega del premio, Josefa se definió como un simple hilo de los que contribuyen a crear el más maravilloso tejido, el compuesto por miles y miles de mujeres que luchan por la igualdad y el feminismo. No se podía expresar mejor, Josefa es en definitiva una de las nuestras, una de las imprescindibles. ¡Enhorabuena compañera! ■

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



Fotografía de Julián Rebollo en una de las numerosas *mareas verdes* celebradas en Madrid.

LOMCE y trabas del Gobierno a la igualdad

Carmen Heredero de Pedro

LA ESCUELA –como entidad donde se concreta y se plasma todo el sistema educativo–, y de acuerdo con Fernández Enguita, no deja de ser un lugar contradictorio que reproduce una sociedad contradictoria en una relación contradictoria.

Así, en los últimos años, junto con el mantenimiento de los estereotipos de siempre, se encuentran avances importantes, que fomentan unos modelos de género alternativos, que rompen con los modelos tradicionales. En la escuela se mantienen un buen puñado de elementos que reproducen los rasgos de la sociedad predominantemente sexista en la que se inserta, pero, puesto que los actores sociales que en ella intervienen no son seres pasivos, se encuentra también, plasmación de las luchas sociales, elementos de ruptura con el sexismo, de transformación, y de avances en igualdad entre los sexos, que se dan en todos los ámbitos sociales.

En ese camino, las administraciones educativas están obligadas por la propia Constitución y por la máxima ley educativa a cumplir un papel de primer orden, promoviendo las medidas encaminadas a una práctica coeducativa. Sin embargo, en las actuales circunstancias, el Gobierno, con su contrarreforma educativa –la llamada ley Wert- está ejerciendo un papel retardatorio de los cambios a favor de la igualdad entre los sexos.

El obligado informe del Consejo de Estado al anteproyecto de

ley recogía algunas de las críticas de CCOO a este anteproyecto y recordaba al Ministerio de Educación, entre otras consideraciones de interés, las recomendaciones de las instituciones europeas sobre que la educación para la ciudadanía democrática es esencial para promover una sociedad libre, tolerante y justa, y que la escuela mixta es un valor importante de nuestra sociedad democrática, si bien se quedaba muy corto en preservar el carácter mixto de la educación, recomendando al Ministerio de Educación, Cultura y Deporte solo que la concesión de un concierto a un centro segregado exigiera a este una justificación de la elección de dicho sistema.

Tras ese informe, el proyecto de LOMCE da marcha atrás en su pretensión de que las asignaturas de Ética y de Educación

“Es posible que la carrera por la igualdad sea algo imparable y que se siga avanzando en la extensión de una enseñanza coeducadora, pero todo está por ver. La sociedad tiene la palabra”.

para la Ciudadanía y los Derechos Humanos desaparecieran. Ahora bien, por un lado, su nombre cambia, siendo ahora, respectivamente, Valores Éticos y Valores Sociales y Cívicos; por otro, en lugar de ser asignaturas obligatorias, se dejan como oferta posible de entre varias, a elección de las administraciones educativas autonómicas; y, por otro, nada se sabe de su contenido, que dependerá de dichas administraciones autonómicas. Actualmente estas asignaturas contemplan unos contenidos específicos en relación con la igualdad entre los sexos. ¿Será así en el futuro?, ¿se impartirán en todos los centros de nuestro país?... son

dudas que no se pueden resolver hoy. Lo que sí es seguro es el retroceso evidente en el texto del proyecto de ley, más aún si se tiene en cuenta que esta contrarreforma clasifica las asignaturas en importantes –las “troncales”, que establece el Gobierno de España, de las que se examinará al alumnado en las pruebas externas- y no importantes –las “específicas” y las “de libre configuración autonómica”- y Valores Éticos y Valores Sociales y Cívicos están en este segundo bloque.

Por el contrario, se refuerza la asignatura de Religión, con su particular visión del papel social que las mujeres deben cumplir y sus particulares creencias en materia de sexualidad y reproducción, que tanto perjudican a las mujeres.

Y, para abundar más en el retroceso, se sigue manteniendo que la segregación del alumnado en función del sexo no constituye discriminación, lo que se argumenta en defensa del concierto –pago con dinero público- con los centros que segregan, con tal que estos lo justifiquen. Pero no nos cabe ninguna duda: la educación diferenciada

no persigue la igualdad, sino la diferencia.

Es posible que, a pesar de todo, el futuro siga deparando cambios favorables, que la carrera por la igualdad sea algo imparable y que se siga avanzando en la extensión de una enseñanza coeducadora, pero todo está por ver y no están descartados los retrocesos, como en otras etapas históricas. Como en tantas otras ocasiones, la sociedad tiene la palabra. ■

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

Cine

Foxfire

Foxfire (Francia-Canadá). Dirección: Laurent Cantet. Guión: Laurent Cantet, Robin Campillo. Fotografía: Pierre Milon. Montaje: Robin Campillo. Intérpretes: Raven Adamson, Katie Coseni, Claire Mazarolle, Madeleine Bisson, Rachel Nyhuus. Duración: 143 minutos.



Montse García Fernández

EN 1953, EN UNA PEQUEÑA ciudad del Estado de Nueva York, un grupo de chicas adolescentes funda la banda *Foxfire*. Se trata de una sociedad secreta femenina que se constituye con el objetivo de defenderse de los abusos a los que se ven sometidas sus miembros por su doble condición de ser mujeres y de clase baja. De esta forma las cinco fundadoras de la banda (Legs, Maddy, Lana, Rita y Goldie) firman un juramento y se tatúan mutuamente una pequeña llama bajo el hombro como signo de identidad. Con Legs a la cabeza, el grupo inicia una serie de acciones contra quienes les amenazan, persiguiendo lo que parece un sueño imposible: vivir según sus reglas y sus leyes, pase lo que pase. Pero esto no será tan sencillo.

Laurent Cantet (Palma de Oro de Cannes, en 2008, por *La clase*) dirige un reparto mayoritariamente femenino, en esta historia al estilo de *Rebelde sin causa* o *La ley de la calle*, adolescentes que se rebelan contra la sociedad establecida, buscando vivir en un mundo mejor, bajo sus propias reglas. Sin embargo la nueva película del cineasta francés, especialista en relatar el trasfondo social de las situaciones que plantea, carece de los datos necesarios para comprender los motivos de estas adolescentes. Excepto pequeñas pinceladas de abusos sexuales y de acoso escolar, no suficientemente desarrolladas, el espectador no cuenta con los elementos necesarios para solidarizarse con las chicas y entender su rebeldía, más allá del propio inconformismo juvenil. Por otra parte, los personajes masculinos aparecen como los grandes enemigos, con una única excepción, el "abuelo" de Legs, fuente de sus ideales políticos supuestamente próximos al comunismo.

Los años 50 son una época marcada por el inicio de cambios y revoluciones que intentan acabar con el machismo y con la "supremacía" de los blancos sobre los negros. Por eso Laurent Cantet utiliza esta historia para mostrar cómo es posible que todavía quede una pequeña llama de aquella incipiente rebeldía en nuestros días. Sin embargo el resultado es un tanto ingenuo y no consigue que el espectador se identifique con las chicas ni con sus objetivos, quizá porque los medios que utilizan para conseguirlos son bastante cuestionables.

Katie Coseni (Maddy) consiguió la Concha de Plata a la mejor actriz, ex-aequo junto a Macarena García por *Blancanieves*, en la 60 edición del Festival de Cine de San Sebastián. **T**

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

Guía para no per

Cine

Cortometrajes por la Igualdad

La VI Edición de **Cortometrajes por la igualdad**, organizado por la Associació per la Coeducació, bajo la dirección y coordinación de Paqui Méndez, incluye cuatro títulos para no perderse.

Garanda

CUATRO TÍTULOS que muestran distintas maneras de contar la injusticia y la inmoralidad del trato a las mujeres. No a mujeres de ficción, que pudiéramos creer por su soporte cinematográfico, no. Se trata de mujeres que conocemos: nuestras vecinas, nuestras compañeras, nuestras madres, nuestras amigas. Quienes maltratan tampoco son de ficción: nuestros vecinos, nuestros compañeros, nuestros padres, nuestros amigos...

Adela, Andrea, Paula, Ivy, Ana y Sofía tienen en común el ser mujeres que encuentran algo adónde agarrarse para vivir su vida, para enfrentarse a una maldita realidad.

A Sara, en *Ahora no puedo*, sin embargo, solo le queda el recuerdo de algo que no fue. No puede discutir con un marido que la acaba de traicionar, mientras cuida a su bebe con fiebre y mientras se presenta a un *casting*. Menos mal que su amiga ha mentido en el trabajo para acompañarla y otra mujer en el *casting* la sonríe...

Adela, en *Libre directo*, ya con 60 años, tiene la oportunidad de cambiar su vida y la aprovecha: "Es la primera vez en años que hago algo yo sola". Y lo hace. Mete el gol (seguro) y...

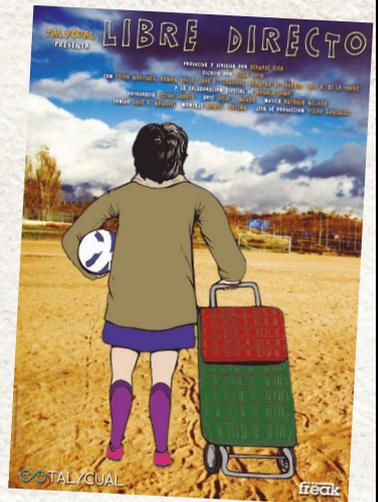
Las chicas de *Pornobrujas* pasan el trauma de la violación de tres canallas que desconocen el límite de la no aceptación. Claro que hay venganza y rock: "No es tu sitio, sabes que es mi sitio..."

Sofía, en *Solo sé que no sé nada*, por no cabrear con su hijo, se cree con Rousseau por su menosprecio a las mujeres. Sabe lo suficiente como para responder al filósofo y quedarse muy a gusto. Efectivamente, Rousseau, de mujeres "no sabía nada".

Cuatro cortometrajes que hay que ver, no solo por el mensaje, que ya sería una buena razón. También por su calidad. Roser Aguilar, con *Ahora no Puedo*; Bernabé Rico, con *Libre directo*; Juan Gautier, con *Pornobrujas* y Olatz Arroyo, con *Sólo sé que no sé nada* ofrecen unos trabajos realmente meritorios que se pueden conseguir en formato DVD a través del siguiente email: cortosigualdad@gmail.com.

Como dice Sara, la protagonista de *Ahora no puedo*: "Ya está". **T**

Garanda (dericardo.toledo@gmail.com) es periodista y forma parte del Consejo de Dirección y Redacción de la revista *Trabajadora*.



Cartel del cortometraje *Libre directo*, de Bernabé Rico.

Literatura

Un año en la cama

La mujer que vivió un año en la cama, de Sue Townsend.
Traducción: Jesús de la Torre. Espasa Narrativa. Primera Edición, abril 2013.



Pilar Morales Pacheco

SUE TOWNSEND está considerada como una de las mejores escritoras de Gran Bretaña, lleva toda su vida dedicada a la literatura y ha escrito, entre otras obras, siete volúmenes de *Diarios de Adrian Mole*, así como otras cinco novelas y numerosas obras de teatro.

Una mujer que, aparentemente, lo tiene todo según los cánones sociales establecidos para la felicidad de una mujer madura: casa,

marido y un hijo y una hija superdotados, además es cumplidora de todas sus tareas como "ama de casa". Sin embargo, en el momento en que sus hijos se marchan a estudiar a la universidad, sin motivo aparente, decide meterse en la cama, vestida y con zapatos y, sin mediar explicación alguna, permanecerá en la cama durante un año.

El estilo narrativo de Sue es ligero, claro, desnudo de ampulosidad y con sentido del humor (tan escaso en estos momentos), pero con profundidad en los planteamientos que hace, sin teorizar sobre ello, de cómo la sociedad arrinconaba a las mujeres en un espacio que se convierte en una cárcel sin cerraduras.

¿Quién no ha sentido alguna vez la tentación de meterse en la cama y pasar de todo, sin que le importe un bledo lo que pase después? ¿Quién no ha deseado apagar el despertador, tomar una taza de café, bajar la persiana y desconectar el móvil, sin más meta que acompañarse de pensamientos agradables, sin fijar una hora para levantarse y sin que sean vacaciones? Seguro que muchas.

A partir de esa decisión de Eva, la protagonista, ante el desconcierto de su marido y del resto de las personas de su entorno, descubre sus relaciones con su hijo e hija, la de éstos entre sí y con la sociedad, de los avances electrónicos, de los videojuegos y de la incomunicación entre las personas.

Un libro aconsejable y quien sabe si inspirador para algunas mujeres que tengan ganas de dar un zapatazo, decir basta o simplemente de "meterse en la cama y pasar". **T**

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

Literatura infantil

Hada Mandarinina

Benita y el hada Mandarinina, de Juana Cortés e ilustraciones de João Valente. Madrid, Barcelona: 2013: Editorial Egales/ NubeOcho Ediciones. Cuento infantil.

Miryam Aguirre

BENITA Y EL HADA MANDARINA es una historia llena de magia y aventuras, una historia de pérdidas y de grandes encuentros, en la que una niña: Benita, gracias a la fuerza y tenacidad de sus deseos, es capaz de hacer que Mandarinina, su hada madrina, aparezca y le ayude a solucionar un problema enorme: la desaparición de una de sus madres.

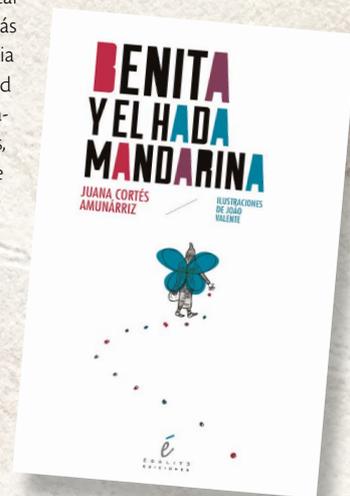
Además de reflejar plenamente el contexto actual de crisis económica, refleja a una familia moderna, con una constitución diferente a la tradicional, una familia con dos mamás, un abuelo y muchos hermanos adoptados, en los que las relaciones afectivas son plenas y en las que el amor es, como en cualquier familia, la base de todo.

Benita y el hada Mandarinina es la primera novela de NubeOcho ediciones, una editorial joven, especializada en álbum infantil ilustrado y literatura juvenil que nace en noviembre del 2012 con una clara voluntad social. Su objetivo es educar en tolerancia, y promover en los más jóvenes una visión de respeto hacia las múltiples formas de diversidad presentes en la realidad contemporánea: diversidades raciales, culturales, sexuales, físicas o lingüísticas, que contribuyen de una forma evidente y en su conjunto a enriquecer y dar color al mundo que nos rodea. Por otro lado, NubeOcho trabaja relatos sobre sentimientos y primeras experiencias a las que se enfrentan niños y niñas en ciertos periodos de su desarrollo así como sobre problemáticas que por su importancia es necesario manifestar en forma de cuento para ayudar y servir de apoyo a niños y niñas, padres, madres y educadores.

Juana Cortés inicia su trayectoria literaria en el 2004 y desde entonces ha obtenido diversos premios por sus relatos para adultos. En 2012 Everest publica su novela juvenil *Corazón, mano, corazón*, premio Avelino Hernández, que queda finalista en los Premios Euskadi de Literatura Juvenil. *Benita y el hada Mandarinina* es su primera publicación para los lectores infantiles.

João Valente, además de a la ilustración, se dedica a la arquitectura y a la música. Ha ilustrado numerosas guías de viajes. *Benita y el hada Mandarinina* es su primera experiencia en infantil. **T**

Miryam Aguirre (miryam@nubeocho.com) es editora de NubeOcho Ediciones.



Derecho a la Interrupción Voluntaria del Embarazo

Victoria Virtudes Fernández

ANTE las inoportunas declaraciones del ministro de Justicia, Alberto Ruiz Gallardón, que tratan de justificar la modificación de la ley actual de salud sexual y reproductiva, como profesional sanitaria de la Clínica El Bosque deseo manifestar que entre las mujeres que acuden a este centro hay inmigrantes que carecen de cartilla sanitaria -todavía hay profesionales que creen que la falta de ésta priva a las mujeres del derecho a la Interrupción Voluntaria del Embarazo (IVE) a cargo de la sanidad pública y esto no es así-. Además, el Gobierno central desea priorizar los derechos del *nascituro* sobre los derechos de las mujeres. Este argumento incide sobre la obligatoriedad



de repetir inconscientemente las pautas que les conducirán a la misma encrucijada. Sentirse culpables, ante la vivencia de la IVE, es un desastre para la salud psíquica de las mujeres e incide en su autoestima negativamente, y también en su capacidad para controlar su fertilidad y desarrollar su propia autonomía. A fecha de hoy, julio de 2013, muchas mujeres creen que ya se ha modificado la ley -debido a las múltiples noticias en los medios de comunicación- y sienten que no tienen derecho a interrumpir su embarazo. El sólo hecho del anuncio de modificación de la ley ha sido devastador sobre la conciencia individual de la gran mayoría de las mujeres que acuden a interrumpir

“Esta capacidad de decidir es un derecho de toda mujer, lo ejecute o no”.

Leyes que dan la espalda a la realidad de las mujeres, concentración ante el Ministerio de Sanidad y Servicios Sociales e Igualdad, Madrid, 28 de mayo, fotografía de Carmen Briz.

de la maternidad para toda mujer como mandato necesario para el desarrollo de la propia subjetividad. Por tanto, el decidir no convertirse en madres las desautoriza como mujeres. La modificación de la ley actual de salud sexual y reproductiva pondría en duda la capacidad de decisión consciente y libre de las mujeres. Durante el último año y medio, no es infrecuente encontrar a mujeres temerosas o que tratan de “disculparse” por su decisión.

Las mujeres con embarazos donde se manifiestan malformaciones se sienten desamparadas y criminalizadas ante su decisión. En su mayoría, deseaban el embarazo, que suele ser planificado. Allí se les diagnostica la malformación pero no se les indica la posibilidad de interrumpir el curso del embarazo en ese mismo centro público sino que son derivadas hacia la sanidad privada, como si esta prestación no fuese avalada y autorizada por la sanidad pública y abonada dicha intervención por los servicios públicos de cada comunidad autónoma. Estas mujeres se sienten en su mayoría culpables, angustiadas y abandonadas, y suelen llegar a la clínica con la sen-

sación de ser unas “criminales”. Han de elaborar, desde sí mismas y sin apoyos públicos, el duelo de la pérdida de su deseo de maternidad y, además, la ocultación de la decisión.

Las estadísticas demuestran que la IVE es producto de embarazos no planificados. Hasta este momento se conocían los supuestos pero no los motivos reales por los cuáles las mujeres toman la decisión de abortar, motivos sobre los que verdaderamente se podría actuar. Pero es posible que ahora y -tras afrontar un aborto, casi pidiendo disculpas- se encuentren de nuevo con embarazos no planificados. La culpa y la vergüenza de algunas mujeres les induce a olvidar y ocultar el hecho de la IVE; no hablan de ello, ni consigo mismas, ni con sus parejas si las hay, ni con profesionales sanitarios (no acuden a los centros de planificación ni abordan las causas), todo ello les impide colocarse como sujetas activas capaces de planificar sus propias vidas y proyectos vitales.

Cuando se aborda la IVE como un error de planificación, se *desculpabiliza* a las mujeres y pueden afrontar el futuro modificando hábitos y actitudes en la vivencia de su sexualidad que les produzca mayor bienestar, preservando su salud. Por el contrario cuando se sienten criminalizadas desaparecen y conectan con la culpa, poniéndose en riesgo

su embarazo. Ha sido muy escaso el tiempo de desarrollo de la actual ley para que las mujeres en su conjunto se sientan sujetas de derecho, capaces de decidir sobre su vida y su futuro. Esta capacidad de decidir es un derecho de toda mujer, lo ejecute o no. La conciencia del mismo no solo “descriminaliza” sino que “empodera”, pone a las mujeres en contacto con sus posibilidades de desarrollo personal y colectivo. Aún con todo hay una gran diferencia en abordar la IVE en aquellas mujeres que vienen derivadas de organizaciones de mujeres o feministas y de asociaciones profesionales que avalan el derecho a decidir. Hacia todas estas personas vaya nuestro agradecimiento por delante, entre todas conseguiremos que el aborto sea un derecho imprescindible para la sociedad en su conjunto. ■

Victoria Virtudes (vito@clinica-el-bosque.com) es feminista y formó parte de la Comisión Pro Derecho al Aborto de Madrid. Trabaja en la Clínica El Bosque de Madrid.

un sindicato de hombres y mujeres

LA DISCRIMINACIÓN está tan arraigada, tan asumida, tan normalizada en las sociedades que muchas veces resulta difícil detectarla y aún más difícil ponerla de manifiesto, incluso para las personas que la sufren. En el caso de la igualdad, la sufren las mujeres. La discriminación forma parte de nuestra vida cotidiana, de nuestro entorno. Está presente en la sociedad y, como tal, en todos los ámbitos: en la familia, en las relaciones sociales y personales, en la empresa y, por supuesto, también en el sindicato. Hacer visible el problema de la discriminación y racionalizar las relaciones de poder establecidas supone enfrentarse de lleno con el propio modelo social. Como consecuencia, adoptar la defensa de la igualdad como un elemento central de la actividad supone literalmente radicalizar las posiciones, atacar la raíz del problema.

Desde el punto de vista de una organización sindical, la lucha por la igualdad debería ser un principio presente en la cotidianeidad de la toma de decisiones, formando parte indisoluble de su actividad. Sin embargo, Comisiones Obreras es una parte más de la sociedad, y desde esta pertenencia se nutre también de los estereotipos machistas que forman parte de una realidad discriminatoria. Por ello, es imprescindible desarrollar políticas de género, de no discriminación y de promoción de las sindicalistas.

Uno de los síntomas más claros de que se consiguen avances en la lucha por la igualdad es la reacción que se produce en contra. Es evidente que, la mitad de la población, en este caso la femenina, está discriminada y es evidente también que cuando avanza en sus posiciones, desplaza a quienes ocupaban anteriormente los espacios de poder. Ante la pérdida de poder, algunos hombres se sienten, empujados, desplazados y, por que no decirlo, atacados. En los últimos tiempos la sociedad asiste a una reacción visceral por parte de algunos hombres que se encuentran en lugares de supremacía y que responden milimétricamente a los avances que, aunque aún tímidamente, son incuestionables respecto de la igualdad real entre géneros.

Y a esta reacción no ha sido ajena Comisiones Obreras. Así, proliferan ámbitos de discusión "masculinos" donde se cuestionan cada uno de los pequeños avances que se consiguen en igualdad y se ataca ferozmente a las medidas

de acción positiva, sobre todo cuando se trata de que algunos sindicalistas cedan espacios de poder a sus compañeras. Por ejemplo, se elaboran concienzudas reflexiones sobre la valía de quienes van en las candidaturas y sobre la importancia de que lleguen a los puestos de responsabilidad aquellas personas con mejor preparación. También se cuestionan las medidas de acción positiva llegando a tacharlas de ser "discriminatorias". También se lamentan profundamente cuando un varón no puede estar en no sé qué lugar, porque resulta que no hay mujeres y ha de entrar alguna para poder cumplir con el sistema de cuotas. No les importa a algunos, lo más mínimo, si hay sindicalistas que

ininterrumpidamente, durante los últimos 2000 años, más o menos.

Y aún otra reflexión: casi cualquiera se siente con capacidad para hablar acerca de cuestiones de género. De cualquier otro asunto se exigiría una mínima formación, alguna capacitación para emitir juicios u opiniones válidas; pero hablando de igualdad, esto parece no ser necesario.

La lucha por la igualdad es una carrera de fondo, pero es una lucha imprescindible porque compartir la vida, el poder y las relaciones en igualdad nos hace mejores seres humanos, íntegros e integrales. Yo, no entiendo el sindicalismo sin la más firme defensa de este compromiso. ■

Una carrera de fondo

Miguel Periañez Díaz

no pueden estar porque aquello está lleno de hombres que se han impuesto invocando no se sabe muy bien a qué derechos adquiridos.

En el mismo sentido, se tildan de discriminatorias las medidas de acción positiva cuando se plantea, por ejemplo, que debe primarse la elección del género menos representado al optar a un puesto directivo; olvidando convenientemente, eso sí, que sin acción positiva los varones han ocupado los puestos de poder,



Fotografía de Raquel Periañez.

Miguel Periañez (miguelp@comfia.ccoo.es) es secretario general de la Sección Sindical Comfia CCOO en el Banco de Santander.



Trabajadora47



SECRETARÍA CONFEDERAL DE LA MUJER E IGUALDAD



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

Subvencionado por:



SECRETARÍA DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD
DIRECCIÓN GENERAL PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
INSTITUTO DE LA MUJER



UNIÓN EUROPEA
FONDO SOCIAL EUROPEO
2014-2020