

ASÍ, NO

Despido más fácil y barato

No se crea empleo | Temporalidad abusiva

Más poder a los empresarios

Congelación de las pensiones

Recortes salariales y sociales

HUELGA GENERAL

yo voy!!

29
SEPTIEMBRE



comisiones obreras
de Castilla y León

EDITA

Secretaría Confederal
de la Mujer
de Comisiones Obreras



DIRECCIÓN POSTAL

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

Correo electrónico:
trabajadora@ccoo.es

Dep. legal: M-41.009-1988

RESPONSABLE

Carmen Bravo Sueskun

CONSEJO DE DIRECCIÓN
Y REDACCIÓN

Laura Arroyo, Cándida Barroso,
Cristina Bermejo, Carmen Bravo Sueskun,
Carmen Briz, Susana Brunel,
Yolanda Carrillo, Teodora Castro,
Eva Espeso, Maite Garabietá,
Ana Herráiz, Fernando Lezcano
y Mayka Muñoz.

REALIZACIÓN

Carmen Briz

COLABORADORAS Y COLABORADORES
EN ESTE NÚMERO

Marta del Castillo, Teresa Vidal,
Lourdes Lucía, Eva Antón,
Alejandra Ortega, Raquel Gómez,
Nuria Roldán, Rocío de la Villa,
Montse García, Diego Morán,
Begoña Marugán, Red Estatal de
Despatologización
de las Identidades Trans y
Julián Gutiérrez del Pozo.

FOTOGRAFÍAS E ILUSTRACIONES EN
ESTE NÚMERO

Víctor Otero, Pablo Manuel M. R.,
José Luis Romero, Julián Rebollo,
Manuel Blázquez, Pedro Martínez,
Carme López, M. Isabel Manero,
M. J. Mora, Lily García Garrote,
Javier Montero,
Secretaría de Comunicación de Balears,
Alejandra Ortega, Raquel Gómez
y Lorena Misiego.

TIRADA

107.200 ejemplares

DISEÑO

IO INNOVACIÓN CREATIVIDAD MARKETING

IMPRIME

Mateu Press, S.A.

DISTRIBUCIÓN

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

IMPRESO EN PAPEL RECICLADO

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

página 6/ POR AQUÍ

20 aniversario, de Forem, de
Marta del Castillo

**Asociaciones de mujeres y
Huelga General,** de Susana Brunel

**V Escola d'Estiu de Gènere de
la CONC,** de Teresa Vidal

página 8/ EMPLEO

**Una crítica al informe
La brecha salarial,**
de Carmen Bravo Sueskun

página 10/ ENTREVISTA

Entrevista a Pilar Villacorta
(secretaria de la Mujer de la Asociación
Unificada de la Guardia Civil, AUGC), sobre
actuaciones en casos de violencia de género,
de Carmen Briz

página 13/ GENERACIÓN XXI

El crack de una generación,
de Cristina Bermejo

página 15/ INFORME

**El impacto de
género en la
reforma laboral,**

de Laura Arroyo

página 20/ PUBLICACIONES
Y LIBROS

Colaboraciones de Mayka Muñoz, Lourdes
Lucía y Eva Antón

página 21/ CIBERFEMINISTAS

Fundación Isonomía,
de Cándida Barroso

página 22/ EN UN MUNDO
GLOBALIZADO

Perú: Transversalidad sindical,
de Carmen Bravo Sueskun

**Colombia: Desprecio a los
derechos humanos,** de Cándida
Barroso

**Sindicalistas africanas en
Madrid,** de Alejandra Ortega

**Seminario de la CES en Berlín:
A la toma de decisiones,** de
Raquel Gómez

página 24/ INVESTIGACIÓN

Superhéroes y paternidad,
de Nuria Roldán

página 26/ SOCIEDAD

La ONCE y el lenguaje,
de Maite Garabietá

**Composición de jurados y
concesión de premios de artes
visuales,** de Rocío de la Villa

página 28/ GUÍA PARA NO
PERDERSE

**Cine/ 58 Festival de San
Sebastián:**

Pá negra y Cerro Bayo,
de Montse García

**Cine/ Festival de Valladolid:
También la lluvia e Incendios,**
de Diego Morán

Cine/ Amador, de Carmen Briz
Deporte/ ¡Así, tampoco!,
de Begoña Marugán

página 30/ SALUD

**Las identidades trans no son
una enfermedad,** Red Estatal de
Despatologización de las Identidades Trans

página 31/ UN SINDICATO DE
HOMBRES Y MUJERES

**Impregnar de feminismo la lucha
sindical,** de Julián Gutiérrez



Puede consultar todos los números
en la siguiente dirección:
www.ccoo.es/mujeres

FOTOGRAFÍA DE JOSÉ LUIS ROMERO DE LA MUÑOZA



Despido más fácil y barato

empleo Temporalidad abusiva

Más poder a los empresarios

Congelación de las pensiones

Recortes salariales y sociales

EL HUELGA
GENERAL
YO VOY!!!



Ahora, nosotras

EL PASADO 6 de octubre se celebró una asamblea de delegadas de **Comfia-CCOO en Banco Santander**, bajo el lema *Ahora, nosotras*, un esfuerzo más de la sección sindical por hacer visible una realidad: la amplia participación de las mujeres en el sindicato, y, ante las próximas elecciones, la importancia de su integración en las candidaturas de Comisiones Obreras, en la misma medida en la que las mujeres están presentes tanto en la sociedad como en el Banco Santander.

Todas las asistentes a la asamblea eran delegadas, unas con la responsabilidad sindical en sus territorios, otras en funciones comerciales y directivas en sus sucursales, y todas con el compromiso de luchar por sus derechos.

Comfia-CCOO trabaja por la igualdad de mujeres y hombres en el Banco Santander. Así, se firmó el plan de igualdad con importantes avances en materia de promoción y formación de mujeres, con medidas de conciliación que hacen más fácil la corresponsabilidad de trabajadores y trabajadoras, siguiendo con atención su eficaz cumplimiento.

Además se han firmado acuerdos como el de todos los sábados libres, que mejora la gestión del tiempo libre; o el acuerdo de garantías sindicales, que refuerza el ejercicio de la labor sindical con libertad, respetando la carrera profesional.

El poder no es cosa de hombres, hay que reforzar las posiciones de las mujeres, eliminar estereotipos y roles asignados, crearse la igualdad entre géneros y alcanzarla a través de la corresponsabilidad, compartiendo las posiciones de poder. **T**

Yolanda Sánchez de la Riva (ysanchez@comfia.ccoo.es) es secretaria de la Mujer - COE Banco Santander.

VÍCTOR OTERO es el autor de la fotografía de portada que aparece en este número de *Trabajadora*. Fue realizada en Valladolid, días antes de la Huelga General del 29 S.

Víctor Otero es fotógrafo y forma parte del equipo de trabajo de la Secretaría de Comunicación de la Unión Sindical de Castilla y León de Comisiones Obreras.

Si desea contactar con el autor puede hacerlo a través del siguiente email: victorsalaverri@gmail.com.

PABLO MANUEL M.R. -ilustrador, cartelista, diseñador y escritor de cuentos- es el autor del cartel ganador en la IV edición del concurso 25 de Noviembre. Día contra la violencia de género, convocado por las secretarías de Mujer y Cultura de Asturias y que aparece en la contraportada de este número de *Trabajadora*.

Pablo Manuel estudió Bellas Artes en la Universidad de Murcia, ha participado en diferentes exposiciones colectivas y ha ganado, a pesar de su juventud, diversos concursos de carteles.

Si desea contactar con el autor puede hacerlo a través del siguiente blog: <http://pablomanuel86.blogspot.com/>



¿Des-igualdad?

LAS MEDIDAS ECONÓMICAS

y laborales, que están adoptando los diferentes gobiernos de la Unión Europea (UE), han de partir del reconocimiento de las desigualdades de género ya existentes antes de la crisis económica. Unas desigualdades que se están incrementando por la destrucción de empleo, el debilitamiento de los servicios públicos y la disminución en la inversión económica para el mantenimiento de las redes de protección social (sobre todo en los dos últimos años). Esas brechas de

Para los Gobiernos de los países de la UE la igualdad de género sigue siendo un reto, presente en sus agendas políticas, excepto para el Gobierno español. Éste último ha decidido excluir la igualdad de entre sus objetivos y ha tomado la decisión de eliminar el novísimo Ministerio de Igualdad. La acción política y administrativa de fomentar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y combatir la discriminación por razón de sexo -bajo cuyo compromiso desempeñó el turno de la Presidencia española de la UE- se ha

abandonado. Esta reacción contra la igualdad (demandada por Europa y por la sociedad) le convierte en un Gobierno con poca credibilidad y genera poca confianza.

El Gobierno del PSOE ha renunciado a las políticas de igualdad de género y las conquistas en esta materia se ven gravemente amenazadas por el plan de ajuste económico, la reforma laboral, la disminución de los salarios al personal de las administraciones públicas y la congelación de las

pensiones. Con estas medidas

ha degradado las políticas de igualdad y han quedado estruendosamente marginadas.

El presidente del Gobierno ha cedido ante las presiones de la ideología machista imperante en muchos ámbitos del poder político y económico y entre la derecha española. Una decisión política -no sólo complaciente con la ideología que sostiene el modelo de sociedad patriarcal- sino que oculta el gravísimo problema de discriminación laboral y social que aún sufren las mujeres. Se trata, una vez más, de un pacto político entre los varones del gobierno para dejar fuera a las mujeres (más de la mitad de la población) en la toma de decisiones y, a su vez, eliminar el compromiso de la aplicación de la transversalidad de género en todas las medidas (de carácter económico, laboral y de seguridad social) que se adopten de ahora en adelante. ■

SE CELEBRA

el 25 de Noviembre, Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, y muchas personas se manifestarán, en pueblos y ciudades, contra los malos tratos y la violencia machista. Desgraciadamente, las mujeres siguen siendo víctimas propiciatorias de un machismo que no da muestras de cambios significativos hacia un comportamiento digno y respetuoso, de talante democrático. La ley integral contra la violencia es una buena herramienta, aunque ha de ser aplicada con mayor intensidad y eficacia. El Gobierno debe incrementar los recursos económicos y humanos para poder intervenir y resolver algunos de los complejos problemas que genera este tipo de violencia. Por este motivo, nos parece reprobable que en los Presupuestos Generales del Estado, previstos para el año 2011, se haya congelado la partida presupuestaria destinada a este fin. ■



CONCENTRACIÓN DE ASOCIACIONES DE MUJERES ANTE EL MINISTERIO DE IGUALDAD, EN MADRID, AL DÍA SIGUIENTE DEL ANUNCIO DE SU ELIMINACIÓN. FOTOGRAFÍA DE JULIÁN REBOLLO.

desigualdad pueden acabar adquiriendo "carácter estructural" y ser atroz para el empleo femenino en el mercado de trabajo.

Este es el riesgo al que están expuestas las expectativas sobre la igualdad y la transversalidad de género. Por ello, el discurso no puede, no debe, ser el mismo que antes de la crisis, porque ahora las amenazas son mucho más fuertes y además son asumidas por los gobiernos de los Estados. Para éstos, la economía es concebida como la senda más rápida de hacer crecer las potencialidades del mercado. Además, se apuesta por la economía especulativa a costa de reducir el gasto y la inversión social. Y la reducción del Estado social perjudica gravemente la participación social y económica de las mujeres.

Hasta siempre, Marcelino

Carmen Bravo Sueskun

CCOO MANTIENE el mismo compromiso con la igualdad de género que demostró en la defensa de la creación de ley de igualdad, una ley que obligó al ordenamiento legal español a seguir las pautas de importantes directivas europeas y recoger demandas sindicales en materia laboral, protección social y de fomento a la participación y representación de las mujeres.

La Huelga General del 29 de Septiembre de 2010 ha mostrado la más significativa y relevante respuesta -del movimiento sindical y del conjunto de trabajadoras y trabajadores- en contra de las decisiones del Gobierno. Las mujeres han sido un importante agente en el éxito de esta reprobación al Gobierno socialista, conscientes del negativo efecto que sobre las trabajadoras y sus derechos tienen los recortes económicos, la reforma laboral, la congelación de las pensiones y la pretensión del alargamiento de la vida laboral a los 67 años.

Además de la HG del 29S, las sindicalistas de CCOO seguirán movilizándose para lograr revalidar y aumentar la representación legal de trabajadoras y trabajadores en las empresas, a través de las elecciones sindicales. Porque las mujeres aspiran a ser protagonistas de sus reivindicaciones, hay que apostar por el futuro, darle la vuelta a la reforma laboral, incorporar más contenidos de igualdad en la negociación colectiva y convertir los planes de igualdad en un resultado posible. Las propuestas de igualdad continuarán presentes en el sindicato para que, a la salida de la crisis, las brechas laborales y sociales entre géneros, sean menores.

La actual normativa en materia de igualdad permite -a través de la negociación colectiva- incorporar la acción positiva para ir reduciendo las brechas de desigualdad en el acceso al empleo y las condiciones laborales. La ley de igualdad ha de desarrollarse -a través de la intervención sindical en las empresas- negociando planes de igualdad. Y para ello es importante incrementar la participación y representación de mujeres en los ámbitos de toma de decisiones, tanto dentro en la empresa como en el sindicato. Las elecciones sindicales son una gran oportunidad para apostar por la igualdad. Y trabajadoras y trabajadores pueden hacer mucho en ellas, presentándose en las listas electorales en sus empresas o bien votando a las candidaturas de Comisiones Obreras.

EL PASADO día 30 de noviembre Comisiones Obreras despedía a su primer secretario general, Marcelino Camacho, que nos dejaba tras una vida dedicada a la conquista de derechos para trabajadoras y trabajadores y en defensa de la igualdad. Siempre la igualdad.



LAS SECRETARIAS DE LA MUJER FUERON LA APUESTA DE MARCELINO CAMACHO PARA AVANZAR EN LA IGUALDAD ENTRE GÉNEROS. EN LA FOTOGRAFÍA JOSEFINA SAMPER Y MARCELINO CAMACHO CON TODAS LAS MUJERES QUE HAN ESTADO AL FRENTE DE LA SECRETARÍA CONFEDERAL DE LA MUJER DE COMISIONES OBRERAS: CARMEN BRAVO SUESKUN, RITA MORENO, TERESA NEVADO, MARÍA JESÚS VILCHES Y BEGOÑA SAN JOSÉ, REUNIDOS EN UN ACTO CON MOTIVO DE LA PRESENTACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN TRABAJADORA. TRES DÉCADAS DE ACCIÓN SINDICAL POR LA IGUALDAD DE GÉNERO (1977-2007). DETALLE DE UNA FOTOGRAFÍA DE MANUEL BLÁZQUEZ.

La constitución de la Secretaría de la Mujer de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras fue su respuesta a la demanda de las trabajadoras de la necesidad de disponer de una estructura específica para avanzar en la eliminación de la discriminación de la que eran víctimas. Marcelino Camacho tomó la decisión de crear dicha estructura sindical en el I Congreso Confederal de CCOO, celebrado en Madrid en junio de 1978. Con la creación de las secretarías de la Mujer, el sindicato reconocía explícitamente la existencia de la discriminación de las mujeres, tanto en la sociedad como en el trabajo.

Marcelino Camacho expresaba en ese I Congreso la situación específica que afecta a las trabajadoras con estas palabras: *"Las desigualdades en el trabajo, en la familia y en la sociedad; el peso de los prejuicios y el origen de las dificultades y de las desigualdades de la mujer que se encuentra en parte por la supremacía de los hombres"*. Y, proponía que para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres era necesaria: *"La igualdad en la formación y en el acceso al empleo; lograr el reparto de las tareas en el hogar; cambiar las leyes discriminatorias; luchar por el acceso a los anticonceptivos y la libre sexualidad; el movimiento feminista debe encontrar en el movimiento obrero y sus organizaciones el aliado y que la transformación de las estructuras económicas del capitalismo, es condición necesaria pero no suficiente, para eliminar la discriminación hacia la mujer"*.

Estos principios programáticos e ideológicos del compañero Marcelino Camacho son los que han guiado la acción sindical de CCOO para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Muchas de sus reivindicaciones han sido alcanzadas por la lucha de hombres y mujeres, sindicalistas de CCOO; una lucha que no cesará hasta lograr los cambios sociales, económicos y culturales necesarios y conseguir esa igualdad por la él tanto luchó.

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

FOREM cumple 20 años

Marta del Castillo Cobra

ESTE AÑO se celebra el XX aniversario de la Fundación Formación y Empleo Miguel Escalera (FOREM). Es en 1990 cuando la Confederación Sindical de Comisiones Obreras constituye FOREM. Hace 20 años, la confederación entiende la propuesta del entonces secretario confederal de Formación, Miguel Escalera, fallecido en 1997, basada en: el carácter estratégico y de futuro de la formación profesional, como política activa de empleo y de desarrollo permanente de la cualificación de trabajadores y trabajadoras (con empleo o en el desempleo); la necesidad de que este trabajo se realizara mediante un instrumento específico, especializado y profesional y, finalmente, la necesidad de que tuviera un carácter confederal.

Por ello nace FOREM. Por ello lleva 20 años. En esta aventura se ha concentrado mucha inteligencia, imaginación, negociación y esfuerzo. FOREM es un instrumento para todas y cada una de las estructuras de la Confederación Sindical, que tiene como objetivo ser técnicamente bueno, económicamente viable, capaz de obtener y gestionar recursos con eficacia y eficiencia y que resulten sindicalmente significativos, es decir, que su actividad ayude a construir organización. Estos tres objetivos, que han de mantenerse en equilibrio permanentemente, se alinean con la estrategia sindical que Comisiones Obreras marque en el ámbito de la formación y la cualificación profesional.

En 2010, tras un largo proceso de adaptación, la Red FOREM (www.forem.es) está constituida por 14 fundaciones autonómicas y 4 delegaciones, más un equipo confederal. Por sus aulas (presenciales y virtuales) han pasado, a lo largo de estos 20 años, más de dos millones de personas y el equipo orientador ha apoyado a más de un millón y medio.



PARA CELEBRAR ESTE ANIVERSARIO, EL DÍA 27 DE ABRIL SE ORGANIZÓ UN ACTO CONMEMORATIVO EN LA CASA DE AMÉRICA, EN MADRID, AL QUE ASISTIERON MÁS DE 300 PERSONAS. PUEDE VERSE EL VIDEO (DE 24 MINUTOS DE DURACIÓN) EN: [HTTP://WWW.CCOONNECTATEES/CCOONNECTATEV/#](http://www.ccooconnectatees/ccoconnectatev/#). FOTOGRAFÍAS DE PEDRO MARTÍNEZ.

En nombre de todos los directores y directoras de la Red FOREM, desde el corazón y el orgullo de trabajar en esta fundación, nuestra más sincera y calurosa felicitación al equipo humano que trabaja en la Red FOREM, a las personas e instituciones que trabajan con FOREM y a Comisiones Obreras, por alentar, apostar, mantener, sostener y creer en esta idea. **T**

Marta del Castillo (mdelcastillo@forem.ccoo.es) es la actual directora de FOREM.

Asociaciones de mujeres y Huelga General

Susana Brunel Aranda

ANTE LA HUELGA General, convocada por las organizaciones sindicales CCOO y UGT, contra la reforma laboral que el Gobierno ha impuesto a trabajadoras y trabajadores de nuestro país, las secretarías de Igualdad y Mujer de UGT y CCOO, respectivamente, tanto a nivel confederal como desde las distintas organizaciones territoriales y sectoriales, promovieron una campaña informativa dirigida a las asociaciones de mujeres y trabajadoras de diversos colectivos y sectores, para animarles a participar y apoyar la Huelga General.

Han sido numerosos los actos, reuniones, manifiestos y folletos explicativos editados sobre las razones que tienen las mujeres para participar en la Huelga General, en diferentes pueblos y ciudades de la geografía española. La reforma tiene un fuerte impacto de género ya que afecta con dureza a quienes tienen peor situación en el mercado de trabajo y a quienes verán incrementadas las tareas de atención y cuidado a menores y personas dependientes, es decir, principalmente las mujeres. Además implica cambios profundamente negativos en las condiciones laborales e impone mayores sacrificios a las mujeres: por la disminución de prestaciones y salarios (ya inferiores a los de los varones) por tener las pensiones más bajas... todos estos factores contribuirán a acrecentar las desigualdades por razón de género.

Las representantes de las distintas asociaciones feministas y de mujeres -además de trabajadoras de distintos sectores- mostraron de forma expresa su adhesión a secundar y apoyar la Huelga General como manifestación del rechazo más contundente a estas medidas que perjudicarán doblemente a las mujeres. Los recortes en el gasto social incrementarán el trabajo reproductivo y ahondarán en la precariedad en el empleo, del que desafortunadamente las mujeres ya son sus principales protagonistas.

Los debates generados en torno a las consecuencias de la reforma laboral para la población femenina supusieron el compromiso de una parte importante del movimiento de mujeres en la Huelga

V Escola d'Estiu de Gènere de la CONC

Teresa Vidal Creus

SE HA CELEBRADO

en Lloret de Mar (Girona) la V Escola d'Estiu de Gènere de la CONC, aunque esta edición tuvo lugar en otoño, los días 21 y 22 de octubre. La escola ha sido muy bien valorada -lo que hace necesaria su continuidad- por el debate, la reflexión, la participación y la puesta en común. Este año tenía por título *Totes les cares de les dones* (Todas las caras de las mujeres) e intentaba hacer visibles las diferentes realidades de las mujeres en nuestro país: mujeres con discapacidades, las jóvenes y las inmigrantes; haciendo hincapié en el hecho de que las mujeres no somos un "colectivo", sino más de la mitad de la población mundial.

Para la bienvenida y inauguración, se contó con la presencia de Carmen Bravo Sueskun (secretaria confederal de la Mujer), Josep María Romero (secretario de Formación y Cultura de la CONC), Bartomeu Comte (secretario general de la Unió Intercomarcal de CCOO de Girona), Xavier Crespo (alcalde de Lloret de Mar) y Rosa Bofill (secretaria de la Dona de la CONC). Ya, en la primera sesión, Sara Berbel (directora general d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya) habló de la igualdad y la diversidad y, entre otras cosas, lanzó el siguiente mensaje: las políticas de diversidad han de incorporar la perspectiva de género y las políticas de género han de incorporar la perspectiva de la diversidad.

Posteriormente, Miriam Ballesi, arteràpeuta y coordinadora de talleres en la Asociación de personas con discapacidad (ADISPRAT) explicó que las mujeres con discapacidad funcional son doblemente invisibles,

que su cuerpo no estándar las sitúa fuera de la producción y la reproducción. Presentó la discapacidad como una realidad no irreversible y manifestó la necesaria vinculación de las mujeres, con y sin discapacidad, para ganar espacios y luchar contra la discriminación.

A continuación, Aida Llauredó (licenciada en Ciencias Políticas, Máster en Políticas de Género y agente de Igualdad de Oportunidades en el Ayuntamiento de Pineda de Mar) presentó una ponencia sobre juventud y género. Habló de las jóvenes ante la emancipación, las relaciones interpersonales, la salud sexual y reproductiva, la violencia machista, el ocio y el deporte y, finalmente, de las jóvenes y el feminismo.

La última ponencia la presentó Carolina Puga (socióloga y Máster en Inmigración y Educación Intercultural), quien habló sobre la migración femenina en el contexto mundial según el nivel de formación de las mujeres activas, el nivel ocupacional, los salarios y los sectores de actividad y plasmó que las migrantes encuentran fronteras, tras las fronteras.

Para cerrar, se realizó una mesa redonda en la que personas con responsabilidad en la CONC, en los ámbitos tratados, presentaron propuestas de plasmación para la acción sindical cotidiana. La clausura corrió a cargo de Rosa Bofill y Joan Carles Gallego (secretaria de la Dona y secretario general de la CONC, respectivamente). **T**

Teresa Vidal (mteresa.vidal@ccoo.cat) es secretaria de la Dona de la Federación Agroalimentaria de Comisiones Obreras de Catalunya



FOTOGRAFÍA DE CARMÉ LÓPEZ.

General y al rechazo a dicha reforma. Esta alianza entre feministas y sindicalistas ha hecho visible, una vez más, la fuerza y la lucha de las mujeres para no retroceder en derechos y continuar avanzando hacia una sociedad más justa e igualitaria. **T**



ACTO EL 16 DE SEPTIEMBRE, EN EL CENTRO ABOGADOS DE ATOCHA DE MADRID, CON UGT, CCOO Y REPRESENTANTES DE ASOCIACIONES DE MUJERES, DONDE ADEMÁS SE PRESENTÓ UN MANIFIESTO DE ADHESIÓN A LA HUELGA GENERAL, FOTOGRAFÍA DE JULIÁN REBOLLO.

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

empleo

Una crítica al estudio

La brecha salarial

Carmen Bravo Sueskun y Luis Zarapuz Puertas

Análisis crítico del estudio: *La brecha salarial: realidades y desafíos. Las desigualdades salariales entre mujeres y hombres. España 2009*, editado por el Ministerio de Igualdad y el Ministerio de Trabajo e Inmigración, realizado por ENRED Consultoría, S.L. y coordinado por M. Ángeles Sallé y Laura Molpeceres.

“El estudio muestra poca solvencia y falta de profundidad en el análisis de los datos cuantitativos de la Encuesta de Estructura Salarial. Se limita a ofrecer los datos de la brecha salarial entre ambos sexos, desglosada por variables pero sin explicarlos ni contextualizarlos”.



EL PERÍODO de presidencia de la UE de Bélgica ha tenido como eje central la profundización en el conocimiento de la existencia de brecha salarial entre mujeres y hombres y el lanzamiento de propuestas de los diferentes gobiernos para combatirla. Entre otras cuestiones, se realizó una encuesta a los agentes sociales de los diferentes países y que se presentó, a modo de informe, durante los días 25 y 26 de octubre en Bruselas, junto a las acciones desarrolladas en distintos países. Las conclusiones de este informe son comunes a los países participantes en el estudio, aunque después cada uno tiene sus peculiaridades. Así se concluye que el trabajo de las mujeres está infravalorado, no se reconocen sus competencias y por ello se le descarga de valor; existen marcados estereotipos de géne-

ro y una fuerte segregación dentro del mercado laboral; la baja parental tiene efectos sobre los salarios; la crisis puede motivar un aumento de las diferencias por los efectos de las medidas de austeridad, más mujeres se encontrarán con trabajos más precarios. Pero también se pone de manifiesto un dato, las diferencias son menores donde los sindicatos están presentes.

Las representaciones de los diferentes países expusieron las acciones emprendidas; así Finlandia (donde la tasa de empleo de mujeres entre 15 y 64 años es del 74%) promoverá una campaña para reducir la brecha al 15% en 2015; en Inglaterra se manifiesta más preocupación por las empresas que por las mujeres; Estonia ha realizado una campaña sobre la promoción de la calidad; y, en Islandia se ha puesto en marcha una campaña a favor de la baja parental con duración de 9 meses divididos en periodos de 3 meses y sin posibilidad de transferir el tiempo a la madre, además, se garantiza el



80% del salario y los derechos sociales (el resultado ha sido el aumento de padres que solicitaban esta baja y el 74% de empleadores se ha manifestado favorable a la misma).

Un estudio engañoso

Sin embargo, el informe presentado por el suprimido Ministerio de Igualdad y el Ministerio de Trabajo e Inmigración: *La brecha salarial: realidades y desafíos. Las desigualdades salariales entre mujeres y hombres. España 2009* es engañoso y muestra la falta de rigor. El estudio se compone de una parte cualitativa (basada en entrevistas y opiniones de agentes y perfiles clave) y una parte cuantitativa derivada principalmente del análisis y comparación de datos de la Encuesta de Estructura Salarial correspondientes a 1995, 2002 y 2006. El estudio cuantitativo no es válido al tratarse de datos no comparables: la muestra de datos y la metodología de elaboración de cada una de estas encuestas es diferente y sus datos no son homogéneos y no es posible obtener una evolución coherente de las variables. Exactamente lo mismo ocurre con la

Encuesta Anual de Estructura Salarial de 2008: se están comparando datos y estadísticas que no son comparables, lo que invalida las conclusiones obtenidas de su análisis.

El estudio utiliza exclusivamente la retribución por hora en lugar de la retribución anual, bajo el argumento de que la retribución por hora determina mejor la brecha salarial, mientras que la retribución anual sufre la distorsión del diferente número de horas que trabajan mujeres y hombres.

Uno de los elementos clave en la desigualdad y discriminación laboral de las mujeres en España es la jornada a tiempo parcial. Esta jornada afecta masivamente a las mujeres (son la gran mayoría de quienes trabajan a tiempo parcial y esta jornada supone un porcentaje muy relevante del empleo femenino) y en mucha menor medida a los hombres. Este mayor peso del tiempo parcial entre las mujeres implica que su remuneración en términos anuales sea muy inferior a la de los hombres. Presentar la brecha salarial entre sexos solo en términos de remuneración por hora, obviando la gran diferencia existente en la jornada laboral anual de hombres y mujeres, oculta e invisibiliza una parte muy importante de la desigualdad laboral que padecen las mujeres en España.

Otra limitación presente en la mayoría de los estudios sobre desigualdad retributiva –incluido el que estamos analizando– es el punto de vista desde el que se abordan dichas diferencias salariales, lo que condiciona el tamaño de las mismas y por tanto la percepción de su gravedad. Se suele comparar la ganancia femenina en relación a la masculina –en lugar de a la inversa– lo que reduce la cuantía de brecha salarial entre sexos. Por ejemplo: en 2008 la ganancia media anual femenina fue de 18.911 euros y la masculina de 24.203 euros. Si la comparación se plantea en términos de ganancia de la mujer en relación al hombre, el ratio es el 78,1% y la brecha salarial serían 21,9 puntos porcentua-

les. Sin embargo, si lo que queremos conocer es el porcentaje que debería aumentar la ganancia femenina para converger con la masculina, entonces la comparación debe plantearse en términos de la ganancia del hombre en relación a la mujer. En ese caso el ratio es el 128,0% y la brecha salarial 28,0 puntos porcentuales, que es lo que deberían ganar de más las mujeres para equipararse a los hombres. La brecha salarial es la misma, pero el punto de vista cambia su cuantía y la percepción al respecto.

El estudio muestra poca solvencia y falta de profundidad en el análisis de los datos cuantitativos de la Encuesta de Estructura Salarial. Se limita a ofrecer los datos de la brecha salarial entre ambos sexos, desglosada por variables pero sin explicarlos ni contextualizarlos. En algunos de estos ejemplos la brecha salarial entre sexos es prácticamente inexistente, lo que no quiere decir que la desigualdad y la discriminación salarial no estén presentes, sino que es necesario un análisis algo más profundo para explicarlas, algo que el estudio no realiza en ningún momento. Así, por ejemplo, no se puede aceptar acríticamente la supuesta igualdad retributiva entre sexos que arroja la estadística en el sector de la construcción, sin mencionar el “efecto composición” que explica esa supuesta igualdad: mujeres y hombres no trabajan en las mismas ocupaciones en la construcción y las pocas mujeres que trabajan en el sector se ubican en ocupaciones con salario superior a la media sectorial. Por eso, a pesar de que en cada una de esas ocupaciones las mujeres ganan menos que los hombres, la ganancia media ponderada del sector muestra que las mujeres ganan incluso más que los hombres, cuando esa no es la realidad.

El análisis triunfalista del Ministerio de Igualdad publicitando la supuesta reducción

de la brecha salarial entre sexos a raíz de los datos estadísticos es equivocado. Según los datos de la Encuesta Anual de Estructura Salarial, la brecha salarial entre sexos en 2008 es inferior a la de 2007. Pero la supuesta reducción que se anuncia no es fruto de las políticas públicas. Simplemente, ambos datos no son comparables porque están elaborados con metodologías y poblaciones muestrales diferentes. Una de las principales diferencias es la inclusión de los trabajadores pertenecientes al régimen general de la seguridad social de las ramas de Administración Pública, Defensa y Seguridad Social Obligatoria. Otra es que la población asalariada de referencia es muy diferente en 2007 (año de los máximos niveles de empleo) de 2008, cuando ya se dejaban sentir en el empleo los efectos de la crisis, especialmente en la construcción y la industria y se ha producido un efecto composición en el empleo. Que los datos de 2008 no son comparables a los de años anteriores lo dice no solo Comisiones Obreras, sino el propio Instituto Nacional de Estadística que elabora la encuesta y que ha expresado su malestar por el uso torticero que se hace de sus datos.

En resumen, el estudio encargado por los Ministerios de Igualdad y Trabajo e Inmigración era necesario pero ha resultado claramente fallido, al no aportar novedades a la comprensión del problema de la desigualdad salarial entre sexos, incurrir en limitaciones relevantes e intentar presentar como mejoras fruto de la acción política pública lo que de momento no son si no variaciones derivadas de cambios metodológicos y muestrales. ■

Carmen Bravo Sueskun (mujeres@ccoo.es) es secretaria confederal de la Mujer de CCOO y Luis Zarapuz es miembro del Gabinete Económico Confederal de Comisiones Obreras.

“El estudio era necesario pero ha resultado claramente fallido, al no aportar novedades a la comprensión del problema de la desigualdad salarial entre sexos”.



entrevista

“En el mundo rural aún por hacer ante

Pilar Villacorta es, desde 2008, secretaria de la Mujer de la Asociación Unificada de la Guardia Civil (AUGC) y jefa de una de las patrullas del Servicio de Protección de la Naturaleza en Cantabria, conversamos con ella sobre las actuaciones en casos de violencia de género en el mundo rural.

Carmen Briz Hernández

PILAR VILLACORTA tiene dos pasiones: las motos y el monte. En su trabajo confluyen ambas, por eso le gusta: cada mañana se sube a una moto y recorre patrullando el monte cántabro. Lleva 14 años en el Servicio de Protección de la Naturaleza (SEPRONA) de la Guardia Civil, un cuerpo al que las mujeres pueden acceder sólo desde 1988.

A Pilar Villacorta le importa, y mucho, cómo se realiza el trabajo de violencia de género desde los pequeños cuarteles ubicados en las zonas rurales, desde qué campañas específicas de sensibilización habría de realizarse desde los organismos de igualdad hasta qué tipo de formación deberían recibir los agentes de la Guardia Civil, pasando por supuesto, por la atención que reciben y deberían recibir las víctimas.

Las mujeres han accedido a este cuerpo pero las discriminaciones sexistas siguen vigentes, Pilar Villacorta relata situaciones *kafkianas* (dice ella): “*En el momento en que el que tuve a mi primer hijo, me llamaron de la Dirección General para preguntarme si iba a continuar*”. La Asociación Unificada de la Guardia Civil (AUGC), creada en 2008, cuenta en la actualidad con 30.000 personas afiliadas y en los últimos años está tomando nota de las situaciones especiales que viven las profesionales, desde la Secretaría de la Mujer se enfrentan a las denuncias por razón de sexo: “*Cuando las agentes son madres, comienzan los problemas, a la hora de pedir otro destino, a la hora de reducir la jornada. Muchas demuestran su valía profesional pero cuando son madres se les empieza a desconsiderar*”. Otro ejemplo, en el SEPRONA hay 3.000 hombres y 12 mujeres: “*Hay que analizar por qué sólo hay 12, ¿qué pasó en el proceso de selección? ¿cómo fue?, normalmente no contamos con datos desagregados por sexo*”. O este otro: “*¿Por qué en el Servicio Marítimo de la Guardia Civil (SEMAR) casi no hay mujeres y por qué las cuatro únicas mujeres están en la misma unidad?*”.



FOTOGRAFÍAS DE JULIÁN REBOLLO.

“La violencia continuada y menos una tasa bastante alta- todavía no

¿Qué especificidades se dan a la hora de abordar situaciones de maltrato en el entorno rural?

En el caso de la violencia de género hay que ver cuáles son las necesidades especifi-

cas en el mundo rural, porque son completamente distintas a las que se dan en las ciudades. No en lo que significa en sí la violencia de género, pero no es lo mismo vivir en un entorno rural y afrontar esa violencia de género

quedaba mucho recorrido en las situaciones de maltrato”

que vivir en un entorno urbano. El entorno urbano te da más discreción, sin embargo, el entorno rural, de entrada, paraliza mucho a las mujeres. Hay buenas campañas, están muy bien hechas, existe información, se guarda la identidad en las llamadas telefónicas... Pero en el mundo rural aún queda mucho recorrido por hacer. No recuerdo ni una sola de estas campañas en que aparezcan, por ejemplo, agentes de la Guardia Civil.

No es lo mismo para una mujer acceder a una comisaría de policía en una ciudad -que incluso aunque sea de su barrio, igual no la han visto en su vida- que dirigirse a un cuartel de la Guardia Civil. Normalmente antes de acudir a un cuartel las mujeres ya han agotado otros recursos, por ejemplo se han dirigido a atención social del ayuntamiento o incluso recurren a organismos de la capital, más publicitados habitualmente o han hecho diversas llamadas telefónicas para recabar información. Porque ir al cuartel significa que se la va a reconocer, se sabe que es “hija de”, “mujer de”.

Por eso cuando acuden a un cuartel, normalmente, es porque la violencia es extrema; es decir, cuando ya ha habido golpes. La violencia continuada y menos severa -que en el mundo rural tiene una tasa bastante alta- todavía no está apareciendo en los cuarteles, la que realmente está apareciendo es la violencia extrema. Vienen con golpes, con marcas... y cuando ya temen por sus vidas y no les queda otro remedio que acudir a un cuartel.

¿Qué encuentra una mujer cuando marca el 062 o bien cuando acude al cuartel?

La mayoría de la plantilla en los cuarteles, por no decir la totalidad, es masculina y además escasa. En algunos núcleos rurales es muy, muy escasa. Porque la Guardia Civil, como aún no ha hecho una reestructuración de su propio organigrama, mantiene cuarteles muy pequeñitos, que pueden estar

compatibilizar mejor su vida laboral con la familiar y personal, pocas piden ir al entorno rural.

Por eso, de entrada, una mujer que ha sufrido maltrato, cuando llega a un cuartel para contar su situación (en ocasiones ni hace falta porque viene ya marcada por los golpes recibidos) tiende a paralizarse y es normal.

¿Cree que se “señala” a las mujeres que han sufrido maltrato?

Mi unidad está ubicada en un pueblo de 7.000 habitantes, el cuartel más próximo está en otro pueblo de 500 habitantes. Todo el mundo se conoce y te conocen. En el momento en que alguien se acerca a un cuartel (no digo que la información salga de allí), no ha pasado ni media hora y ya es el comentario de toda una comunidad: ya se sabe quién fue, por qué, cómo ha ido todo... Creo que ese temor a perder la intimidad es lo que paraliza a muchas mujeres en el mundo rural, porque se entiende que es algo que pertenece al entorno familiar y que enseguida se convertirá en ámbito público. Pero no tiene nada que ver con el trabajo policial que desarrollamos; pertenece a la cultura tradicional rural y a como están organizados los pueblos.

¿Cuentan con formación específica en violencia para poder desarrollar mejor su trabajo?

Desde la Asociación Unificada de la Guardia Civil (AUGC) insistimos en que se incida más en la formación en violencia de género.

Lo que pasa es que no se ha hecho quizá demasiado bien, porque se les está

-y lo digo entre comillas- “obligando” a que se incorporen a estos temas, y se ha dado una información errónea, como que el hecho de trabajar en violencia de género supone más trabajo también burocrático, aprender a usar el programa informático VIOGEN (donde se centralizan todos los datos) y que hay que tener completamente actualizado y, si no es así, tiene duras consecuencias en el régimen disciplinario.

Creo que se está dando una información errónea y sólo se habla de la “sobrecarga” de trabajo, no de la necesidad de formarse debidamente.

Faltan medios y faltan profesionales con preparación, porque hay asuntos (y la violencia de género es uno de ellos) para los que se necesita formación especial. No por salir de la academia ya vales para todo, por tanto hay que derivar una partida de gasto para este tema. No consiste solo en hacer cursos, sino que quienes los hagan se comprometan, de alguna forma, a estar unos años ejerciendo para lo que te han preparado. Y diversificarlo, no dejar la violencia de género como algo profesional solo en las capitales.

¿En qué consiste el servicio Equipos Mujer Menor (EMUMEs)?

El servicio EMUME se encuentra en la capital. En principio un caso de violencia de género lo resuelve en primera instancia, y normalmente hasta el último momento, quien esté al frente del puesto del cuartel de la Guardia Civil, y aquí depende de cuál sea su formación, la que le haya proporcionado la propia Guardia Civil o bien la que particularmente haya obtenido por voluntad propia.

Para que un caso pase al EMUME, tiene que tener una clasificación de “muy grave”. Si, por ejemplo, una mujer se presenta a las tres de la mañana en el cuartel, tienes que avisar al EMUME. Pero lo normal es que sólo haya una

severa -que en el mundo rural tiene
está apareciendo en los cuarteles”.

ocupados por cinco agentes, normalmente hombres. Encontrar agentes femeninos en los cuarteles es difícil y programar agentes para estos casos tampoco nos parece justo, no puedes crear una plaza sobre para atender casos de violencia de género, simplemente porque la población rural no es muy grande. Además, las agentes suelen solicitar vacantes en núcleos grandes donde cuentan con más servicios (escuelas infantiles, colegios, lugares de ocio...) y donde pueden

persona, que haya estado trabajando todo el día y que se reincorpora a las 8 de la mañana del día siguiente; por tanto la mujer ha de permanecer en las instalaciones del cuartel, donde no hay ni una sala de espera ni una triste taza de café. Por tanto esa mujer (a veces acompañada de sus hijos o hijas) y en una situación muy difícil tiene que permanecer, por su propia seguridad, en el cuartel. ¿Qué hacer, dónde derivar a esta mujer? Normalmente los comandantes de puesto desarrollan un trabajo de colaboración con los departamentos de asuntos sociales de los ayuntamientos, un trabajo, muchas veces, no profesionalizado, no regulado, sino basado en la cooperación o en la buena fe. En ocasiones se pacta que un taxi del pueblo les pueda trasladar al centro de acogida más cercano posible. En ocasiones, algunos agentes han llegado a acoger a esta mujer y sus hijos en sus propias casas. Es decir, que son situaciones que para la jefatura de unidad de un puesto son difíciles y no deberían serlo. No debería ser un problema sino una situación más que se da en el entorno policial y que hay que tratar como tal. Lo que está claro es que la atención a las víctimas ha de ser primordial e inmediata, independientemente de que residan en un centro urbano o en un pueblo a 50 ó 90 kilómetros de la capital.

¿Qué soluciones podrían proponerse?

Se podría ir bajando en el organigrama. Si el EMUME está en la capital, en mi comunidad en Santander, ¿por qué no podemos tener una sección del EMUME en Torrelavega?, que cuenta con más de 100.000 habitantes, además de toda la población que vive en los pueblos que circundan esta localidad... El problema es que no hay unidades intermedias y todo se centraliza en la capital.

Otro problema que hemos detectado importante -hemos hecho una comparativa con la Policía Nacional- es que las personas formadas e implicadas en el EMUME, llega un momento en que necesitan desconectar durante un tiempo, porque se topan con situaciones muy desagradables y que conllevan una gran carga emocional (al igual que quienes se dedican a trabajos infor-

máticos en relación a la pornografía infantil, por ejemplo). Pues bien, no cuentan con esta opción, algo que sí parece estar dándose en la Policía Nacional (quizá porque tengan más recursos o lleven más años con este tema). Estas personas deberían tener la oportunidad de cambiarse de departamento durante un tiempo.

FOTOGRAFÍAS DE JULIÁN REBOLLO.



“Las especialidades en la Guardia Civil están copadas al 98% por hombres porque están asignadas a hombres. Supuestamente, hay una normativa neutra, pero no es así”.

No fue hasta 1988 que las mujeres pudieron entrar a formar parte de la Guardia Civil, ¿cómo es su situación?

Las mujeres entran en la Guardia Civil por motivos constitucionales, teníamos que entrar. Pero muchas veces comento en algunos foros que no hemos de equivocarnos, nos creemos que estamos por libre elección, pero al final he llegado a la conclusión de que realmente estamos aquí porque era necesario que estuviéramos, pero para una función determinada; ¿volvemos a aquel estereotipo de que ya tenemos una función asignada? Pues la Guardia Civil ya tenía una función asignada para las mujeres. Primero fueron las matronas, para las aduanas, para cachear a mujeres porque los hombres no podían. Cuando las matronas desaparecieron vinimos nosotras. ¿Dónde se incorporaron las mujeres sobre todo? Ya directamente nos metieron en sitios en que era necesario tener mujeres.

Las especialidades en la Guardia Civil están copadas al 98% por hombres porque están asignadas a hombres.

Supuestamente, hay una normativa neutra, pero no es así, es totalmente subjetiva. Cuando una mujer quiere entrar, por ejemplo, en el Servicio Marítimo (SEMAR) da igual que saque las mejores notas y que supere las pruebas físicas (es el caso de una compañera que estamos denunciando en los últimos meses). Las agentes que quieren entrar a los servicios de investigación (policía judicial y de información) no tienen problemas si están solteras y no tienen hijos, porque las necesitan, para las detenciones, etc., pero si eres madre se supone que ya no tendrás total disponibilidad. También nos quieren (necesitan) para el EMUME, para que cuidemos de otras mujeres. La única ventaja es que muchas agentes desean su traslado a la capi-

tal, donde están los EMUME actualmente. Todo se hace de modo sutil, pero de alguna manera te están “reconduciendo”.

¿Encuentra diferencias en comparación con otros Cuerpos y Fuerzas de Seguridad del Estado?

El Ejército, la Policía Nacional, la Euzain, los Mossos d'Esquadra cuentan con más mujeres en sus filas, incluso en algunos de ellos se han realizado proyectos para incentivar la presencia de mujeres. En la Guardia Civil jamás se ha hecho una campaña para animar a las mujeres a oposar. Creo que hay una resistencia clara a su incorporación. No tiene sentido que, tras 22 años, no podamos hablar de igualdad. El 90% de mujeres de las primeras promociones abandonó el cuerpo. Es otro dato a tener en cuenta a la hora de hacerse determinadas preguntas.

Además quienes han llegado a tener cierto “poder” no han cambiado las pautas de trabajo para poder favorecer a otras mujeres. Prima el mando. ■

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

generación XXI

El crack de una generación

Cristina Bemejo Toro



"La excesiva relajación contractual, lejos de generar empleo, lo único que ha conseguido ha sido degradar y desregular las relaciones laborales para trabajadores y trabajadoras más jóvenes".

A FINALES de septiembre la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) advertía del peligro que suponía la elevadísima desocupación juvenil en los países más desarrollados, como amenaza de una nueva "generación perdida". Desde entonces, han llovido decenas de artículos en prensa que alertaban sobre este problema, pero quizá no han ahondado demasiado en cuáles eran las causas y se han dejado llevar más por la parte testimonial de jóvenes en situación de desempleo, y no tanto por tratar de vislumbrar alternativas de salida a ese círculo vicioso de la precariedad juvenil.

Es cierto que se está poniendo en serio riesgo a la que es, sin duda, la generación mejor formada de nuestra historia. Sin embargo, lejos de caer en el victimismo, hemos de pasar a la acción poniendo en marcha medidas que hagan frente a este lastre laboral, que se venía arrasando desde antes de que irrumpiera la crisis económica.

Con una tasa de paro del 42% entre los menores de 25 años, la reforma laboral propuesta por el Gobierno no ha hecho más que empeorar las condiciones de un sector de población castigado de forma

constante por las sucesivas normativas en el ámbito del trabajo. A modo de ejemplo, si y remontándose a la historia de las huelgas generales en España, se encuentra que en diversas ocasiones el motivo de esas movilizaciones ha sido justamente el ataque indiscriminado hacia la contratación joven, proponiendo nuevas fórmulas rebajadas en derechos, en exención de cotizaciones, en abaratamiento del despido, etc. De hecho, la convocatoria de Huelga General del 14 de Diciembre de 1988 respondía al denostado Plan de Empleo Juvenil que planteaba, entre otras cosas, un contrato de inserción específico para jóvenes, es decir, un contrato más flexible en derechos y salario. Aunque aquel paro

SALTO AL VACÍO, DE MARÍA ISABEL MANERO, GANÓ EL PRIMER PREMIO DEL CONCURSO DE FOTODENUNCIA DE SEGURIDAD LABORAL, ORGANIZADO POR LA SECRETARÍA DE JUVENTUD DE CCOO DE ARAGÓN. SALTO AL VACÍO ES UN GUINÍO A LA FOTOGRAFÍA ALMUERZO EN LA CIMA DE UN RASCACIELOS, REALIZADA EN 1932 EN NUEVA YORK POR CHARLES EBBETS.

consiguió la retirada del plan, lo cierto es que el Estatuto de los Trabajadores ya recogía desde 1984 los contratos formativos, que suponían una merma importante de condiciones en pro de una "supuesta" incentivación a la contratación joven.

Los diferentes Gobiernos, a través de la legislación, han tratado de motivar el empleo de jóvenes introduciendo modificaciones que abarataran el coste de los contratos, con la falsa idea de que así el empresariado tendría en cuenta a este colectivo en la creación de puestos de trabajo. Sin embargo, esa excesiva relajación contractual, lejos de generar empleo, lo único que ha conseguido ha sido degradar y desregular las relaciones laborales para trabajadores y trabajadoras más jóvenes, e incluso algo aún peor: generar la idea de que la inserción al mercado de trabajo tiene que pasar de forma irremediable por un "peaje" de precariedad. Esa precariedad hasta ahora se ha materializado en

una elevadísima temporalidad, bajos salarios, falta de protección social, no reconocimiento de la cualificación profesional y un larguísimo etcétera. Pero, ¿qué ocurre cuando ya ni siquiera se demanda calidad en el empleo porque lo que falta es precisamente esto, el empleo?

El Gobierno de Zapatero, consciente como todos sus antecesores de la necesidad de atajar este problema estructural, propone en la Mesa de Diálogo Social un programa de empleo joven como uno de los cinco ejes básicos de su política de empleo a comienzos de 2010. Y de nuevo, ante un acuerdo infructuoso en ese marco, el Gobierno legisla unilateralmente y se olvida de tal programa para hacer alusión al desempleo juvenil en la reforma laboral únicamente modificando, por tercera vez, los contratos formativos. El

Algunas personas ven el sueño precisamente en poder firmar un contrato real y con garantías, después de un eterno peregrinaje por el alegar mundo de las prácticas y las becas que parecen no tener fin. Y otras, más afortunadas, porque tienen empleo, ven completamente frustrada su carrera profesional porque el trabajo que desempeñan poco o nada tiene que ver con su nivel de cualificación y/o con el tipo de estudios que realizaron. Pero en peores circunstancias están miles de jóvenes en paro que encontraron empleo en la etapa de crecimiento económico, incluso abandonando los estudios de forma temprana, y que ahora se ven sin trabajo y sin posibilidades de encontrarlo por falta de formación.

La explicación a este panorama desolador no es otra que la de entender que estamos ante una generación de gran capital humano que no encaja en un sistema de producción agotado, basado en sectores que requieren mano de obra intensiva pero de baja cualificación. La ruptura de

compartir en absoluto las cifras que hablan de un 15% de personas que ni estudian, ni trabajan ni buscan empleo. Si hacemos un estudio escrupuloso de las estadísticas sólo el 3% de la juventud inactiva declara no hacer nada. Y, desde luego, las políticas de empleo tampoco les ayudan a salir de esa apatía. Los servicios públicos de empleo no realizan la función de atención y orientación que deberían para jóvenes en desempleo, la oferta de cursos formativos es absolutamente insuficiente, la formación profesional ha dejado a unas 40.000 personas solicitantes sin

“Una generación de gran capital humano que no encaja en un sistema de producción agotado, basado en sectores que requieren mano de obra intensiva pero de baja cualificación”.

resultado ha sido un alargamiento en las edades en las que se pueden realizar tanto el contrato para la formación como el contrato en prácticas. Teniendo en cuenta que el primero no garantiza ni el salario mínimo interprofesional y el segundo puede reducir el sueldo base hasta un 40 % de lo que se marca en convenio, nos encontramos de nuevo con una generación perdida. Perdida en el limbo del paro y perdida en un mundo del trabajo que considera a la juventud mano de obra barata, trabajadoras y trabajadores de segunda categoría.

Más allá de las reformas en estas modalidades contractuales específicas para jóvenes, que por cierto, ni siquiera suponen el 3% del total de la contratación, no se ha adoptado ninguna otra medida para solucionar el resto de problemas laborales que atañen a la juventud española. De esta forma, no se acaba con una temporalidad injustificada ni con la hilación de contratos, que conduce a pensar en el contrato indefinido como un sueño inalcanzable antes de los 35 años.

la burbuja inmobiliaria ha puesto de manifiesto que nuestro país no puede asentarse sólo en la construcción y los servicios. Es hora de producir bienes industriales, sostenibles en términos medioambientales, de aplicar nuevas tecnologías, de apostar por la investigación, porque sólo así se generará empleo y lo que es más importante: empleo de calidad para hombres y mujeres, para jóvenes y mayores. La necesidad de un cambio de modelo productivo se hace aún más evidente cuando se empieza a producir, ya, en este momento, una pequeña “fuga de cerebros”, un ligero flujo migratorio de jóvenes con cualificación. Este fenómeno, antes casi exclusivo del personal investigador y científico, comienza a extenderse a arquitectas, ingenieros, cineastas, enfermeros, y un sinnúmero de profesionales que ven en su marcha al extranjero la única alternativa para encontrar un empleo digno.

Quienes no están dispuestos a marcharse, la mayoría, se enfrentan a una situación laboral bastante desalentadora y exponiéndose a que además se les tilde de *generación ni-ni* con extremada facilidad. No podemos

plaza para el curso 2010-2011, la mayoría de jóvenes no cotiza lo suficiente para tener derecho a prestaciones por desempleo..., entre otros problemas. De este modo, no es de extrañar que un nutrido grupo de jóvenes no figure en las estadísticas porque consideran que inscribirse en la oficina de empleo no les garantiza ninguna salida a su situación.

Probablemente el colchón familiar que respalda a jóvenes *mileuristas* (o *setecientoeuristas*, incluso), la economía sumergida que da un respiro a quienes están en paro o, directamente, la emigración hacia países con más y mejores posibilidades de empleo, son soluciones que a corto plazo están frenando un cisma social. Pero si no se genera actividad económica y se produce una mejora cuantitativa y cualitativa de la formación para adaptarse a los nuevos cambios productivos del futuro, esas “alternativas” de subsistencia desaparecerán y podemos encontrarnos con una generación rota, la de más de un millón y medio de jóvenes que ya están al borde del *crack*. ■

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



informe

El impacto de género de la reforma laboral

EL PRESENTE informe quiere poner en evidencia algunas de las consecuencias que tienen, para los derechos sociolaborales de las mujeres, las reformas llevadas a cabo por el Gobierno. Su origen está en el *Real Decreto Ley 10/2010, de 16 de junio, sobre medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo*, aprobada en el Congreso de los Diputados el 9 de septiembre.



Repercusiones negativas

Laura Arroyo Romero-Salazar

LA REFORMA laboral introduce importantes novedades en relación al marco de relaciones laborales en aspectos básicos como la extinción del contrato, la modificación de las condiciones de trabajo, la contratación temporal, etc. Además, facilita el despido, lo hace más rápido y barato, institucionaliza la temporalidad como única entrada al mercado laboral, pone en duda el valor de la negociación colectiva otorgando mayor poder al empresariado, permite la entrada a la intermediación laboral de las empresas de trabajo temporal, etc. Se analizan, a continuación, algunas de estas medidas y su impacto de género.

CONTRATACIÓN. Las medidas adoptadas por el *Real Decreto Ley 10/2010*, de 16 de junio, sobre medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo (RDL) en relación a la contratación temporal son insuficientes e inadecuadas para reducir la elevada temporalidad del mercado de trabajo español. Las mujeres, como es sabido, padecen ya los mayores índices de temporalidad y contratación fraudulenta, aún existiendo mayores opciones, con anterioridad a la reforma, para su contratación indefinida. Así, no es previsible que aumente la posibilidad de estabilidad en el empleo femenino. En los meses que ha estado en vigor la reforma, se ha constatado que los pocos contratos suscritos han sido de carácter temporal. En septiembre del año 2010, del total de contratos registrados en el mes, el 85,46% fueron temporales. El 46,4% de los contratos temporales son realizados a mujeres y, del total de contratos realizados a mujeres, el 90,53% son de carácter temporal.

Una de las pocas medidas con la que se pretendía poner límite a la temporalidad era el establecimiento del plazo máximo de duración de contrato de obra o servicio. Una medida que finalmente, tras su trámite en el Congreso, ha visto limitada su efectividad, al excluir de su aplicación a las administraciones y organismos públicos, a las universidades y a los contratos vinculados a proyectos de investigación o inversión. Se trata de ámbitos donde la temporalidad es muy elevada y, que tienen una alta feminización del empleo. Así, el impacto de la limitación de esta medida sobre la temporalidad del

empleo femenino será enormemente negativo.

Además, para aquellas personas trabajadoras vinculadas a un contrato por obra o servicio, se empeora la situación. La reforma exige que, para adquirir la condición de contratos indefinidos, deben haber realizado idéntica actividad y en el mismo puesto de trabajo. En la práctica, este requisito condena a trabajadores y trabajadoras a una rotación permanente y sin expectativas de estabilidad.

Por otra parte, se generaliza a todos los colectivos el contrato de fomento del empleo indefinido, de manera que se incentiva la desaparición de los contratos indefinidos actuales y caen en desuso los contratos ordinarios. Lo que es claro es que con esta medida se reducen, aún más, las posibilidades de acceso al contrato indefinido de las mujeres y por tanto a la estabilidad en el empleo.

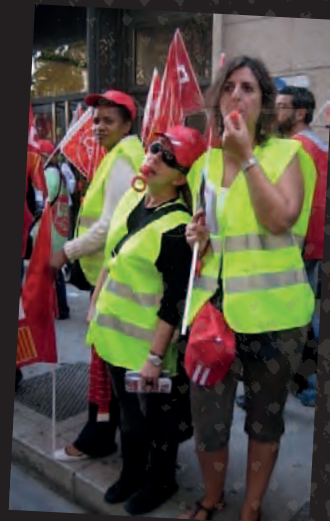
Así, la reforma no sólo no reduce la temporalidad ni el encadenamiento de contratos, situaciones ambas que afectan más a las trabajadoras, sino que además se reduce la contratación indefinida a una figura contractual prácticamente residual.

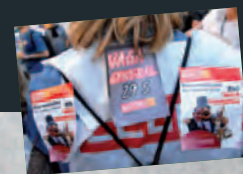
Por último, en relación a la contratación, la reforma no actúa sobre algunas cuestiones básicas que mejorarían la situación de las mujeres en el empleo. Por ejemplo, continua sin promover el uso del contrato indefinido fijo-discontinuo para actividades de carácter estacional, no incrementa las cotizaciones por desempleo para los contratos temporales, y no introduce ninguna medida en relación al contrato a tiempo parcial.

DESPIDO. La reforma abarata y facilita el despido, amplía las posibilidades del empresariado para su utilización y debilita el control judicial, y establece la subvención pública de una parte importante de las indemnizaciones por despido.

En primer lugar, se amplía la facultad empresarial para reconocer la improcedencia de la extinción sin causa. Así, hace más fácil el despido hasta el extremo de dejarlo a la pura voluntad empresarial. Incluso aunque la empresa no presente un problema real. Es lo que se ha denominado "despido preventivo" por el que basta con que el despido pueda servir para prevenir una futura evolución negativa de la empresa.

Se abre el camino así a la sustitución fácil y barata de plantillas estables y con derechos por plantillas precarias. En el caso de las mujeres, que ya contaban con mayores dificultades para ser contratadas, el efecto negativo es claro. Además, la cultura patriarcal que acompaña y caracteriza a nuestro modelo social y económico, hace que aumenten las posibilidades del despido en el caso de las mujeres, al persistir la idea, en una gran parte del empresariado, de que éstas suponen, en términos económicos, un coste superior que





los varones basada en la atribución casi en exclusiva de las obligaciones familiares y domésticas.

Además, siguiendo con lo anterior, durante la tramitación parlamentaria el despido por razones objetivas ha sufrido una agresión más, rebajando del 5% al 2,5% el porcentaje de absentismo total de la plantilla que justifica el despido individual por faltas de asistencia al trabajo, aún estando justificadas. Los efectos que esta medida puede tener para las trabajadoras es también evidente si tenemos en cuenta que la atribución de papeles por razón de sexo y la división sexual del trabajo continúa abocando a las mujeres a ocuparse de todas aquellas responsabilidades relacionadas con el cuidado y la atención de menores y personas dependientes. Responsabilidades que no tienen en cuenta, en muchas ocasiones, los límites de la jornada laboral.

AGENCIAS DE COLOCACIÓN Y EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL.

La reforma declara servicio público la actividad de las agencias de colocación con ánimo de lucro, y no mejora el funcionamiento ni los recursos de los servicios públicos de empleo. Se legaliza la intermediación laboral como negocio privado, convirtiéndose éste en un nuevo sector de actividad económica.

Además se incrementa el ámbito de actuación de las empresas de trabajo temporal, levantándose el veto para que puedan trabajar en la Administración pública. Así, las ETT podrán sustituir las actuales bolsas de empleo público, pudiendo contratar sin someterse a las garantías constitucionales de igualdad, mérito y publicidad.

El empleo público, por las características de los sistemas de acceso al mismo y la garantía del principio de igualdad en las plantillas, es un empleo altamente feminizado. Con la entrada de las empresas privadas a la gestión del desempleo y la autorización del despido preventivo, que facilita que las administraciones acudan a la sustitución de empleo propio por empleo privado, a través de contrata y subcontratas, se abre la puerta a los mecanismos discriminatorios de acceso al empleo y al incumplimiento del principio constitucional de igualdad.

LAS MEDIDAS DE IGUALDAD INCLUIDAS.

La mayoría de las medidas contempladas en materia de igualdad son modificaciones puramente formales. Se reiteran obligaciones establecidas en la Constitución española y la ley de igualdad, como las previsiones que han de establecerse en el ámbito de la negociación colectiva sobre promoción y formación profesional, o se incluyen omisiones legales como la consideración del permiso

paternal entre las situaciones que no computan como faltas de asistencia.

Pocas cuestiones son merecedoras de ser destacadas. En primer lugar, se establece que el descuelgue salarial no podrá hacerse incumpliendo las obligaciones establecidas anteriormente para la eliminación de la discriminación retributiva por razón de sexo. Y en segundo lugar, una medida de carácter retórico como es el establecimiento de la presencia equilibrada en los contratos para la formación.

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

La reforma laboral introduce dos modificaciones básicas que coinciden en atribuir predominio al acuerdo de empresa para fijar y modificar los derechos establecidos en los convenios colectivos de ámbito superior. Se refuerza el poder unilateral empresarial para modificar las condiciones laborales aún estando fijadas en una norma de eficacia general como es el convenio colectivo, y se pone en tela de juicio la fuerza vinculante de los convenios sectoriales.

En primer lugar, se elimina la necesidad de que concurren causas económicas, técnicas, organizativas o productivas, para modificar lo establecido en convenios de ámbito superior. Sólo con que exista acuerdo se entiende que concurre causa suficiente. En segundo lugar, se amplían las materias sobre las que el acuerdo de empresa puede disponer, incluyendo todo lo relativo a la distribución del tiempo de trabajo y a la modificación sustancial de condiciones de trabajo. Así, el acuerdo de empresa puede organizar y modificar la distribución y duración de la jornada, excepto en el cómputo anual, y puede descolgarse del sistema de categorías y funciones establecido en el convenio de sector, pudiendo incluso asignar funciones a la plantilla que

estén al margen de su categoría, titulación, etc. Una materia que afecta de forma directa a la formación y a la carrera profesional.

También se facilita a las empresas el descuelgue o inaplicación de las condiciones salariales pactadas en los convenios colectivos sectoriales. Por un lado, aumenta el poder empresarial para descolgarse de los incrementos salariales pactados en los convenios de sector, sin que éstos puedan establecer cuáles son las condiciones y procedimientos para la inaplicación salarial. Por otro lado, en el ámbito del acuerdo de empresa pueden ser modificados los salarios, pudiendo incluso ser inferiores, y fijarse nuevas retribuciones. Una medida que atenta directamente contra el poder adquisitivo. La facilidad con la que las empresas podrán acogerse a las cláusulas de descuelgue salarial pone en riesgo lo pactado en los convenios colectivos en relación a los incrementos salariales.

Por otra parte, la reforma priva de eficacia vinculante el conjunto de pactos y acuerdos de empresa, aún habiendo sido negociados y firmados con la representación legal de trabajadores y trabajadoras o con las organizaciones sindicales. Así, el empresariado podrá desconocer lo acordado en los mismos si con ello se presume que mejorará la situación de la empresa. Esta modificación afecta al conjunto de los derechos laborales que han sido fijados en acuerdos anteriores a la reforma, que no han invocado su negociación de conformidad con el Título III del Estatuto de los Trabajadores, es decir, a los que expresamente no se les haya atribuido carácter de convenio colectivo.

IGUALDAD DE GÉNERO Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

Los avances en igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, especialmente en el ámbito de las relaciones laborales, se han producido en nuestro país de forma lenta y aún no completa. Hubo que esperar hasta el año 2007 para que se aprobase una ley que pusiese negro sobre blanco el derecho a trabajar en igualdad, a recibir salarios iguales por trabajos de igual valor, a la promoción, a la formación, a la conciliación, y un largo etcétera. Una ley fruto del diálogo social -aunque es importante recordar que no contó con el apoyo de las organizaciones empresariales- que había sido largamente reivindicada por Comisiones Obreras y que el Gobierno no dudó en convertir en su bandera política (electoral) durante meses. Ahora lo olvida y, por si fuera poco, pone en riesgo su aplicación al aprobar la reforma laboral.



Es sabido que la ley de igualdad contiene numerosas llamadas a la negociación colectiva cuya aplicación puede verse comprometida con la aprobación del RDL 10/2010 y la ley 35/2010 aprobada el pasado 17 de septiembre. En primer lugar, debían concretarse en los convenios, pactos y acuerdos firmados, derechos, como el de acumulación de lactancia o flexibilidad horaria, con el fin de garantizar su aplicación en las empresas. La reforma laboral ha incluido entre las materias sobre las que prima el acuerdo de empresa sobre el convenio sectorial todas las relativas a la distribución del tiempo de trabajo, lo que sin duda afectará a las medidas de conciliación.

En segundo lugar, la ley incorporó la obligación de negociar medidas y planes de igualdad en todos los convenios colectivos denunciados desde su entrada en vigor. El tejido empresarial en nuestro país está caracterizado por una gran presencia de pequeñas y medianas empresas y, es en éstas en las que se concentran las peores condiciones laborales y donde se encuentran mayores dificultades para la negociación de medidas y planes de igualdad. Comisiones Obreras ha defendido la importancia de la negociación colectiva de ámbito sectorial, especialmente en lo relativo al principio de igualdad, ya que lo establecido en éstos era de aplicación a todas las empresas de su ámbito, sea cual fuese el tamaño de las mismas. Además, existían materias, propias y exclusivas de este ámbito de negociación, caracterizadas por ser especialmente discriminatorias como la clasificación profesional, las modalidades de contratación, los salarios, etc., que hacían de este espacio de negociación una herramienta de gran utilidad para la eliminación de discriminaciones. Las modificaciones al sistema de negociación colectiva eliminan la "eficacia vinculante" de los convenios de ámbito sectorial y, por tanto, las materias mencionadas anteriormente podrán ser modificadas o incumplidas por acuerdo de empresa y sin ningún control judicial.

Quedan así comprometidas aquellas medidas correctoras de desigualdades o de fomento de la igualdad establecidas en los convenios de ámbito sectorial (acciones positivas en el acceso al empleo o promoción, sistemas de clasificación profesional objetivos y neutros, contratación, formación,...), el ejercicio de derechos reconocidos legalmente como la flexibilidad horaria o la acumulación de lactancia, y todas aquellas obligaciones establecidas sobre la negociación y puesta en marcha de planes de igualdad en las empresas. Y, por supuesto, al reconocer la posibilidad de fijar niveles salariales

en cada empresa, incumpliendo lo establecido en el ámbito superior, se construye una nueva barrera para hacer posible la igualdad salarial entre géneros.

Por otra parte, la reforma reconoce la posibilidad del empresariado de incumplir cualquier pacto o acuerdo de empresa firmado con la representación de los trabajadores, siempre que con su incumplimiento pueda mejorar la situación de la empresa (descuelgue preventivo). Una medida cuya repercusión en la elaboración de planes de igualdad puede ser muy negativa.

No olvidemos, que ya existían enormes resistencias empresariales a la negociación y aplicación de planes de igualdad en las empresas, que eran vencidas mediante el establecimiento de obligaciones en los convenios de ámbito sectorial y con la presión ejercida por la representación legal de trabajadores y trabajadoras. Ambas armas están comprometidas con la reforma. Además, los planes de igualdad son considerados dinero, un "lujo innecesario", por una gran parte del empresariado y su inaplicación será vista como un "ahorro" empresarial, aunque la decisión vulnere un derecho constitucional como es el derecho a la igualdad.

El Gobierno parece haber olvidado, de forma consciente e intencionada, que los derechos laborales y también el derecho a la igualdad han sido construidos en nuestro país mediante la negociación y el dialogo, con el trabajo de mujeres y hombres, trabajadoras y trabajadores, delegadas y delegados, sindicalistas,... cuyas capacidades y el valor de sus aportaciones son ahora puestas en duda y a quienes se pretende "alejar" de toda decisión que tenga que ver con la regulación de sus derechos laborales (de vida) y sociales.

OTRAS CONSIDERACIONES. Es importante igualmente considerar los impactos de género de otras reformas llevadas a cabo por el Gobierno como son la rebaja de retribuciones del personal de las Administraciones públicas y los recortes en materia de pensiones (RDL 8/2010, por el que se adoptan medidas para la reducción del déficit público), o las propuestas en materia de seguridad social y negociación colectiva que se están realizando.

El RDL 8/2010 introduce algunas medidas especialmente negativas para la vida de las mujeres como la reducción del 5% de las retribuciones al conjunto del personal del sector público, así como la congelación del importe



de las pensiones públicas del sistema de seguridad social, además de la supresión de los incentivos económicos al nacimiento de hijos o hijas, o la limitación de ayudas derivadas de la ley de dependencia.

En primer lugar, la reducción de los salarios de los empleados públicos es especialmente lesiva para las trabajadoras, cuya participación en el empleo público es muy elevada. Además, la congelación de las pensiones aprobada para 2011, así como su eventual reforma -en la línea que se viene escuchando desde fuentes del Gobierno- tiene igualmente efectos muy perniciosos. La congelación, evidentemente, perjudica más a quienes menores pensiones perciben y, según la Agencia Tributaria, la diferencia entre la pensión media percibida por hombres y por mujeres en el año 2008 era de 5.324 € anuales para el tramo de edad comprendido entre los 66 y los 75 años: 15.625 € en el caso de los varones y 10.301 en el caso de las mujeres.

En relación a las propuestas de reforma en materia de pensiones, destacan dos medidas: el retraso de la edad de jubilación y el aumento de los años de cálculo de la pensión. El importe de la pensión se calcula conforme al promedio de las cotizaciones realizadas en los 15 años anteriores. Ahora, se pretende aumentar en 5 años este período de cálculo, con lo que se disminuye el importe de las pensiones, especialmente para aquellas personas que se han incorporado más tarde al mercado y/o que han tenido interrupciones en su vida laboral. Ambas situaciones son protagonizadas por mujeres, y es probable que éstas no alcancen a tener 20 años de cotización. Lo que es seguro es que a medida que se aumenta el periodo de referencia para el cálculo se reduce el promedio de la cotización.

Por último, los recortes en los servicios públicos operados comportan mayores sacrificios para las mujeres. Éstos afectan a servicios de primera magnitud, como la sanidad, la educación o la atención a la dependencia, y hacen recaer la cobertura de estas necesidades sociales sobre las mujeres, que verán de nuevo incrementada su carga de trabajo o, directamente, se verán expulsadas del mercado laboral. **T**

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

En Europa

Begoña del Castillo

LA CONFEDERACIÓN Europea de Sindicatos (CES) había acordado la celebración, el pasado 29 de septiembre, de una jornada de acción sindical en protesta por los planes de austeridad aprobados por distintos Gobiernos europeos. La actividad central tuvo lugar en Bruselas, donde alrededor de 100.000 personas pertenecientes a 50 sindicatos procedentes de 30 países secundaron la convocatoria, convirtiéndola así, en una de las mayores euromanifestaciones celebradas hasta el momento. La coincidencia con la huelga general en España limitó la asistencia de CCOO, que participó con una pequeña delegación. Paralelamente a esta gran movilización, en varios países europeos se desarrollaron acciones de protesta: en Italia, Portugal, Grecia e Irlanda, así como en el Este de Europa. La movilización continúa y los sindicatos franceses, portugueses y griegos ya han convocado más huelgas generales y paros sectoriales.

Si bien el plan de ajuste del Gobierno español es, sin duda, uno de los más duros, lo cierto es que casi todos los Gobiernos han adoptado medidas de austeridad basadas en el recorte del gasto y no en el aumento de los ingresos. Estos Gobiernos, amparados por la Comisión Europea y el Fondo Monetario Internacional, pretenden hacer creer que éste es el único camino para combatir la crisis. Por contra, la dureza de estas medidas dificulta la reactivación de la economía, como ya empiezan a demostrar las cifras relativas al consumo. Son medidas injustas e ineficaces.

El ataque que están sufriendo los sindicatos europeos, del que España es un claro ejemplo, no es casual. Su debilitamiento facilitaría la agresión a trabajadores y trabajadoras. Ahora más que nunca,

los sindicatos deben mantenerse firmes en la defensa de los derechos sociales y laborales.

Begoña del Castillo (bcastillo@ccoo.es) es coordinadora del área de Europa en la Secretaría Confederada de Internacional de Comisiones Obreras. **T**



PARTE DE LA DELEGACIÓN DE COMISIONES OBRERAS EN LA EUROMANIFESTACIÓN CELEBRADA EN BRUSELAS EL 29 DE SEPTIEMBRE. FOTOGRAFÍA DE FRANCISCO JAVIER MONTERO DONGIL.

1 MÁS INFORMACIÓN EN EL ESTUDIO EFECTOS DE LA REFORMA LABORAL: DESPIDO, NEGOCIACIÓN COLECTIVA, CONTRATACIÓN, EMPLEO PÚBLICO Y SEGURIDAD SOCIAL, DE FRANCISCO GUALDA, MARTÍN GUALDA Y BIENVENIDO JÁVEGA. FUNDACIÓN 1º DE MAYO: SEPTIEMBRE DE 2010.

2 MÁS INFORMACIÓN EN EL TEXTO: LAS MUJERES Y LA HUELGA GENERAL, DE ELVIRA S. LLOPIS, EDITADO POR LA FUNDACIÓN 1º DE MAYO, EL 14 DE SEPTIEMBRE DE 2010.

MUCHO se ha escrito (y se escribirá) sobre la actual crisis económica, cuyas consecuencias bien se conocen porque se sufren día a día: paro, precariedad en el trabajo, recortes salariales, congelación de pensiones, retroceso en derechos democráticos... Lo original e importante de este libro es que tiene en cuenta lo que generalmente no se analiza: el aumento de la desigualdad entre hombres y mujeres que la crisis está generando y la forma especial en que está incidiendo en éstas.

Es cierto que la crisis afecta a toda la población, pero sus consecuencias son peores para quienes partían con desventaja: jóvenes, inmigrantes... y mujeres, quienes, al precarizarse sus condiciones de vida y trabajo, se ven abocados al empobrecimiento y la exclusión social. Si ya antes las mujeres, a igual nivel de formación, recibían sueldos inferiores y no lograban ocupar puestos directivos, la crisis actual está agudizando esta tendencia, desembocando con frecuencia en puestos inferiores en la escala laboral y social.

Lourdes Lucía (lourdeslucia@telefonica.net) es presidenta de Attac (Asociación por una Tasa sobre las Transacciones Especulativas para Ayuda a los Ciudadanos) Madrid.

Desiguales

Lourdes Lucía Aguirre

Un dato importante analizado en este libro es cómo el detonante más próximo de la actual crisis financiera, las hipotecas basura, se cebó en los grupos más excluidos y menos preparados. En Estados Unidos, por ejemplo, las mujeres mayores y las afroamericanas sufrieron especialmente las prácticas abusivas de los bancos. Y es, además, un libro que propone soluciones y constituye una llamada de atención para que, con la crisis como coartada, no se hagan recortes en las políticas de igualdad. **T**



DISEÑO DE LA CUBIERTA DEL LIBRO DE ADRIANA FÁBREGAS.

Desiguales. Mujeres y hombres en la crisis financiera, de Lina Gálvez y Juan Torres, con prólogo de José Luis Sampedro. Barcelona, 2010: Icaria Editorial. Colección Antrazyt, nº 328.



La Madeja. Revista de la Asociación Asturiana Cambalache. Más información en: www.localcambalache.org.

La Madeja

Mayka Muñoz Ruiz

LA PUBLICACIÓN que reseñamos se declara ya desde el número 0 como publicación periódica feminista, aunque se define también abierta a otras cuestiones sociales como la ecología o la inmigración. Es un proyecto autogestionado que tiene como objetivo crear un espacio abiertamente político que permita el debate y la discusión, y que también articule cauces para la transformación de la realidad social mediante prácticas concretas. Un proyecto ambicioso que trata de dotar de una mirada feminista

a un mundo diverso y complejo, donde los medios de comunicación a menudo obvian lo que se desarrolla en los márgenes.

En este primer número encontramos un editorial que define sus intenciones. En cuanto al contenido toca casi todos los temas importantes para los feminismos, desde el dossier dedicado al aborto (con la inclusión de experiencias personales) a las cuestiones relativas al mundo laboral, la prostitución, la emigración, y las experiencias de mujeres singulares. Todos temas clásicos -puesto que las desigualdades entre mujeres y varones continúan vigentes- a los que se dota de una perspectiva propia. *La Madeja* se presenta así como el vehículo de difusión de la teoría y práctica de acción social de esta asociación cultural. **T**

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

NORMALIZAR la utilización de un lenguaje que represente y nombre a mujeres y hombres en los documentos laborales y sindicales, con especial atención a la negociación colectiva, es el objetivo prioritario de esta nueva guía. Incluye diversos ejemplos y recomendaciones para los convenios colectivos, así como para otros textos habituales en los ámbitos laboral y sindical, como las comunicaciones en boletines digitales o por Internet. La publicación se dirige a generalizar el uso de términos y expresiones libres de sexismo, para tratar de superar un lenguaje tradicional que invisibiliza y discrimina a las mujeres.

El trabajo sindical exige integrar la perspectiva de género. Significa tener presente en cada acción la meta de la igualdad de género, avanzando en fórmulas equilibradas de participación y representación de mujeres y hombres, también

Guía para el uso de un lenguaje no sexista en las relaciones laborales y en el ámbito sindical

Eva Antón Fernández

en los escritos sindicales, porque el lenguaje no puede quedar como escenario ajeno e inmóvil a los cambios igualitarios. En los últimos años se ha progresado en esta dirección pero aún se encuentran, con frecuencia, documentos redactados con un lenguaje masculinizante. Y cuando se escribe o comunica únicamente en masculino no sólo se incumplen los objetivos igualitarios aprobados en normativas o congresos confederales, además, se deja fuera de la escena sindical a las trabajadoras, a las afiliadas, a las mujeres. **T**



Guía para el uso de un lenguaje no sexista en las relaciones laborales y en el ámbito sindical, de Carmen Bravo Sueskun y Eva Antón Fernández. Madrid, 2010: Secretaría Confederal de la Mujer de Comisiones Obreras. 3ª edición (ampliada y actualizada). Con ilustraciones de Maravillas Delgado.

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

Fundación Isonomía

Cándida Barroso Chuliá

La Fundación Isonomía (para la igualdad de oportunidades) trata de incorporar la igualdad como elemento de calidad en el ámbito educativo.

LA FUNDACIÓN

Isonomía, nace en el año 2002, con vocación para ser una institución permanente, privada y sin ánimo de lucro y para dar continuidad a los trabajos realizados en materia de igualdad por la Universitat Jaume I de Castellón. A pesar de su juventud, Isonomía cuenta con numerosos premios, reconocimientos y menciones, tanto por las iniciativas que impulsan como por la labor de sus miembros.

Entre sus características, destaca su amplia experiencia en organización de eventos y en coordinación de redes locales y autonómicas (soporta una red municipal de más de 100 ayuntamientos, una red empresarial de 12 empresas, una red asociativa de 72 asociaciones y una red interuniversitaria con las universidades públicas valencianas), estatales (ha desarrollado diversos proyectos pluri-regionales adscritos a las Iniciativas Comunitarias de Empleo EQUAL y colaborado, activa y regularmente, con profesorado de diversas universidades del estado español), europeas (desarrollando redes transnacionales en proyectos del Fondo Social Europeo -NOW y EQUAL- y de la Comisión Europea -Leonardo Da Vinci-) e internacionales (colaborando con universidades y entidades principalmente de Latinoamérica).

“Contando con un fondo de documentación imprescindible cuando se busca la vanguardia en materia de igualdad”.

La página web de Isonomía (<http://isonomia.uji.es/>) es una herramienta para tener acceso a los importantes trabajos que aportan sus congresos, contando con un fondo de documentación imprescindible cuando se busca la vanguardia en materia de igualdad.

Este pasado mes de octubre Isonomía volvió a ser motor de igualdad entre mujeres y hombres culminando su VII Congreso Estatal, bajo el título *Las mujeres en la épica, en la ética y en la estética* y en el mes de noviembre tendrá lugar el VI Seminario Estatal contra la Violencia de Género, bajo el título *Violencias institucionales contra las mujeres: ¿derechos humanos vulnerados?*

La extensión de la Fundación al territorio peninsular e insular es un paso de gigante para alcanzar sus objetivos entre los que destacaría: promover la formación continua en igualdad del profesorado; realizar estudios sobre el impacto de las desigualdades de género; trabajar en la búsqueda de nuevos paradigmas que garanticen un mundo más equitativo; asesorar y orientar a instituciones, empresas y entidades sociales en materia normativa y legislación sobre igualdad entre mujeres y hombres.

Este año Isonomía ha puesto en marcha cuatro cursos de formación continua y permanente dirigidos al profesorado de todo el Estado: *La igualdad y el género: nueva materia curricular*, *Recursos para prevenir la violencia de género desde las aulas*, *Pon nota en igualdad* y *Claves para un uso no sexista de lenguaje y la comunicación*. Con ello, pretende favorecer la incorporación de la igualdad como elemento

de calidad en el ámbito educativo. **T**

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

PUBLICIDAD

GINECOLOGÍA Y OBSTETRICIA

Abortos (hasta 22 semanas)
Ligaduras y vasectomías

CIRUGÍA GENERAL,
ESTÉTICA Y PLÁSTICA



clínica isadora

Pirineos, 7 - 28040 Madrid
Tel. 91 311 10 00 - Fax 91 311 16 59



PARTICIPANTES EN EL TALLER.

Transversalidad sindical

Carmen Bravo Sueskun

EN JULIO se celebró en Lima (Perú) el taller *La transversalidad de género en las políticas sindicales*. Programado por la Fundación Serafín Aliaga dicho taller se convirtió en un espacio de encuentro y debate entre las secretarías de la Mujer de la Región Andina (Perú, Bolivia, Venezuela, Colombia y Ecuador) y la Secretaría Confederal de la Mujer de Comisiones Obreras. Se pretendía además identificar los puntos críticos y priorizar elementos de interés común para la definición de un trabajo futuro entre las distintas secretarías.

Las sindicalistas reunidas pusieron en común las diferentes estrategias que se han ido aplicando en los respectivos sindicatos para lograr la mayor participación y representación de mujeres en la toma de decisiones. Se alcanzó, de este modo, el compromiso de ir incorporando en los documentos orgánicos y estatutarios la obligatoriedad de la paridad de sexos, tal y como ya se ha logrado en Comisiones Obreras.

El taller permitió – además del intercambio de experiencias en el desarrollo de la acción sindical con perspectiva de género – un mejor conocimiento sobre la situación laboral de las mujeres, tanto de las que participan en el mercado de trabajo regular (con derechos laborales), como de las trabajadoras en la economía irregular, conocido bajo el eufemismo de “trabajo informal”, es decir, trabajo sin derechos. En este sentido, el compromiso de todas las organizaciones presentes fue el de continuar luchando para lograr una vida y un trabajo dignos para todas las personas e incorporar a la acción sindical las reivindicaciones de trabajadoras y trabajadores de los sectores económicos irregulares. ■

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

Un mundo

Colombia: desprecio a los derechos humanos

Cándida Barroso Chuliá

EN LA PRESENTACIÓN que parlamentarias y parlamentarios del Estado español realizaron, este verano, ante los grupos parlamentarios del País Valencià -y a la que también asistió la Secretaría de la Mujer de CCOO-PV- del *Informe sobre los Derechos Humanos en Colombia* se dejó constancia de los testimonios de sufrimiento de las víctimas, sometidas a la continua falta de derechos humanos, centrandolo su verificación en tres sectores de la población: mujeres, sindicalistas y activistas de los derechos humanos.

La misión parlamentaria pudo constatar la preocupante situación de la población, por ello cobra suma importancia que los derechos humanos en Colombia estén presentes en las agendas políticas nacionales e internacionales.

Desde hace más de 40 años, el país vive un drama histórico caracterizado por el sistemático recurso a la violencia como forma de resolución de conflictos sociales, económicos y políticos, lo cual ha provocado que el respeto a los derechos humanos de la población se encuentre sumamente debilitado. Por ejemplo, los conflictos laborales son tratados como problemas de orden público: “Desarrollar la actividad sindical en Colombia resulta peligroso y las organizaciones sindicales y sus dirigentes sufren persecución sistemática y detenciones arbitrarias”, se explica en el informe. En los últimos 23 años se han producido 10.364 violaciones a la vida, libertad e integridad contra sindicalistas, no en vano figura como el Estado con un mayor número de sindicalistas asesinados a nivel mundial.

De entre todas las reuniones en las que ha participado la misión parlamentaria con distintas organizaciones sociales, las más demoledoras fueron las realizadas con las asociaciones de mujeres, recogiendo testimonios de víctimas de violencia sexual como éste: “Yo no huyo a la denuncia, le huyo al dolor de revivir, de sentir...” o de violencia extrema como éste otro, de Blanca Díaz, tras haber muerto asesinado su compañero y haber sido violada su hija de 15 años: “En este año, puedo estar contenta... no me ha pasado nada grave, nada más amenazas.” La violencia sexual contra las mujeres es una práctica habitual, extendida, sistemática e invisible en el contexto armado colombiano y esta violencia permanece en la casi total impunidad. En los últimos años han aumentado los ataques contra defensoras de los derechos humanos, las agresiones sexuales y las amenazas a hijos e hijas de activistas es una práctica habitual, constatándolo en la lideresa Norma Irene Pérez acribillada a balazos este verano después de denunciar una fosa con centenares de personas enterradas víctimas de “falsos positivos” (ejecución extrajudicial de civiles a manos de militares). ■

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

Globalizado

Sindicalistas africanas en Madrid

Alejandra Ortega Fuentes

EN ENERO de 2008, a tres meses de la celebración de la primera cumbre sindical UE-África de 2007 en Lisboa, el Comité de Mujeres Trabajadoras de la Confederación Sindical de Trabajadores de Mali (CSTM) mantiene contactos con Comisiones Obreras en Bamako a quien expresa su deseo de poner en marcha una coordinación de los comités de trabajadoras de cinco países (Cabo Verde, Guinea Bissau, Mali, Mauritania y Senegal) para permitir un intercambio de experiencias y promover la sindicalización de mujeres (1). Para adoptar la constitución de esta coordinación subregional se mantiene un primer encuentro en Dakar, en 2008, en el marco de un taller de la Fundación Paz y Solidaridad Serafín Aliaga. A partir de ese momento, y entre 2008 y 2009, se suceden distintos talleres en Bamako, Dakar, Nouackchott, Bissau y Praia. Además, Comisiones Obreras participa en 2009 en la conferencia regional africana de la Confederación Sindical Internacional (CSI) celebrada en Lomé (Togo).

A principios de octubre de este año se celebra la segunda cumbre sindical UE-África en Yaoundé (Camerún),

Alejandra Ortega (aortega@ccoo.es) es responsable de Países Árabes, África y Asia de la Secretaría Confederal de Internacional de Comisiones Obreras.

que cuenta con la participación de Comisiones Obreras y días después tiene lugar el encuentro de la Red de Mujeres Sindicalistas de África del Oeste (REMESA) en Madrid, para seguir tratando cuestiones relativas al funcionamiento de la propia red, planificando actividades y trazando ejes de trabajo. El apoyo al nacimiento de esta red se enmarca en un proceso de reflexión de Comisiones Obreras sobre la realidad sindical africana y la participación activa en distintos ámbitos e iniciativas que implican a África y la Unión Europea.

Comisiones Obreras participa también en la Mesa África, un órgano de debate y discusión de propuestas que se incluirán en el denominado Plan África, dependiente del Ministerio de Asuntos Exteriores y Cooperación español. **T**

(1) TAL Y COMO YA INFORMAMOS EN EL ARTÍCULO "COOPERACIÓN CON ÁFRICA OCCIDENTAL", DE ALEJANDRA ORTEGA EN LA REVISTA TRABAJADORA, N. 33 (AGOSTO DE 2009).

A la toma de decisiones

Raquel Gómez Merayo

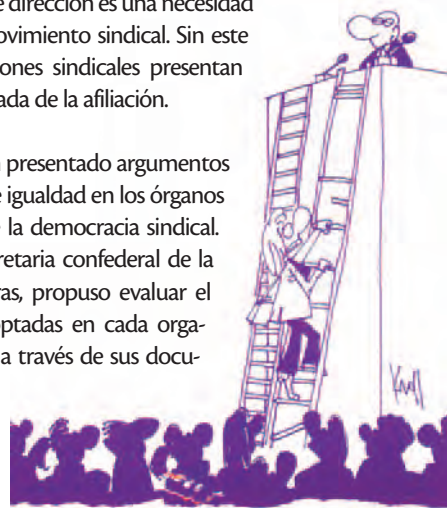
EL DÍA 28 de octubre se celebró en Berlín el seminario *A la toma de decisiones* que abordó la cuestión de aumentar la representación de mujeres en puestos de responsabilidad y de toma de decisiones en el seno de los sindicatos, con vista al próximo congreso de la Confederación Europea de Sindicatos (CES), que tendrá lugar en el mes de mayo de 2011.

Este seminario es continuación de la conferencia europea de la CES que se celebró en Luxemburgo en marzo de 2010. En esa ocasión más de 100 sindicalistas intercambiaron iniciativas que concernían a la promoción de las mujeres a los puestos de responsabilidad en los sindicatos, así como en la negociación colectiva. Se presentaron y discutieron proyectos innovadores así como recomendaciones políticas para la CES y sus afiliados nacionales.

En Berlín se ha discutido un documento elaborado por la investigadora independiente en temas de política social Jane Pillinger. En este documento se analizan: el porqué de la necesidad del equilibrio entre mujeres y hombres también en las organizaciones sindicales; cuáles son los obstáculos para conseguir dicho equilibrio; y, finalmente, cuáles son las estrategias realizadas, por diferentes sindicatos, para situar este equilibrio en el centro de las políticas y estructuras sindicales. Se desprende que mejorar el equilibrio entre géneros en las estructuras y puestos de dirección es una necesidad fundamental para el movimiento sindical. Sin este equilibrio, las organizaciones sindicales presentan una imagen arcaica y alejada de la afiliación.

En la reunión se han presentado argumentos a favor de una estrategia de igualdad en los órganos de dirección como base de la democracia sindical. Carmen Bravo Sueskun, secretaria confederal de la Mujer de Comisiones Obreras, propuso evaluar el impacto de las medidas adoptadas en cada organización integrante de la CES, a través de sus documentos congresuales, planes de acción y acuerdos alcanzados en el diálogo social o en la negociación colectiva. **T**

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



Superhéroes y paternidad

Nuria Roldán-Arazola

NUESTRAS sociedades complejas, fruto de la industrialización en lo económico y del judeo-cristianismo en lo social, recuerdan de manera constante el papel de los progenitores varones a lo largo del devenir. La tradición judeo-cristiana incorpora en una sola figura al padre y al genitor, evitando con ello nombrar de forma separada las dos funciones, a saber la acción de engendrar, el genitor, y la de referente social y de cuidado que inexorablemente conlleva la función del padre. Ambas funciones se nombran a través de una sola, la de padre.

Si el padre resulta tan necesario para la socialización, y, por ende, para el control sobre la violencia, se hace extraño imaginar su desaparición en los modelos sociales. Esto es justamente lo que acontece en el caso de los superhéroes, son modelos de representación social que, sin embargo, carecen de figura paterna. Los superhéroes, no sólo son huérfanos sino que ninguno es padre, salvo el caso reciente de la familia de *Los Increíbles* (1). Los *super* aparecen atrapados en un deber que les ha sido transmitido por la carencia misma del padre o grupo de referencia. Si la asignación de un menor a

un grupo de parentesco está en la esencia misma de una sociedad, de un orden social, ¿qué ocurre cuando este sujeto no se encuentra adscrito a ningún grupo social?

El elemento común a todos los superhéroes no es el hecho de tener *superpoderes*, sino tener la obligación de hacer el bien a los demás, de salvar a la humanidad, aún en contra de ellos mismos.

En lo que parecen coincidir los trabajos más recientes sobre la paternidad es en definirla como un haz de relaciones, deberes y derechos, creados por un orden social que responde a las necesidades de los grupos.

Los superhéroes aparecen dotados de una serie de atributos físicos o intelectuales que les hacen superdotados y, además, ponen esos *superpoderes* al servicio de la sociedad; sin embargo, ellos se encuentran completamente desprotegidos, son sujetos carentes de una infancia, entendida como un espacio de amor y ausencia de responsabilidades.

Si se aprende a ser "persona" de forma colectiva y en el seno de un grupo de parentesco, resulta interesante desenredar la maraña que rodea a uno de los mitos más relevantes del modelo cultural y la función que cumple en la representación de modelos y valores dominantes.



“Existen contradicciones entre el modelo de superhéroes y las necesidades de un modelo democrático y socializado en valores de...”

Los superhéroes encarnan los valores más destacados de la sociedad: la fuerza y la individualidad, y el cómo toman forma en el concepto social de persona y, por ende, en la asociación de valores al género. Por ejemplo, la fuerza y la velocidad como parte de un modelo dominante de masculinidad, mientras que la elasticidad o la invisibilidad son *superpoderes* adjudicados al modelo de femineidad dominante y, por tanto, a las superheroínas. La fijación de estos poderes en hombres y mujeres *super*, enfatiza y reafirma las condiciones de desigualdad, en lugar de un modelo más equitativo, respetuoso e igualitario entre mujeres y hombres.

Si cada sociedad y cultura construye el orden social que le es necesario habría que ver qué elementos se podrían introducir para construir unos modelos de *super* más acordes con las necesidades actuales.

Los *super* responden a una sociedad que fomenta la inmadurez social e individual colocando la fortaleza en personajes individualizados que se arrogan la responsabilidad de salvar a "los otros". ¿A qué responden realmente



DAVE LIZEWSKI, PROTAGONISTA DE KICK-ASS.

ión

LOS INCREÍBLES



y por qué se encuentran en el entramado mismo de las identidades?

Existen contradicciones entre el modelo que representan los superhéroes y las necesidades de un modelo masculino más democrático y socializado en valores de equidad y diversidad; valores presentes en una sociedad basada en una socialización que promueva una infancia saludable y respetuosa en línea directa con una paternidad social y diversa.

lo que representan los modelo masculino más equidad y diversidad“

En los últimos años están apareciendo una nueva ola de *super*, tanto en el auge de películas como en los videojuegos, son nuevos soportes pero con contenidos muy similares, incluso con la aparición de las superheroínas o en historias dirigidas a preadolescentes (como *Kick-Ass*) y fundadas en la desaparición de la figura materna y la exaltación de las habilidades físicas en el manejo de las armas. La aparición de estos preadolescentes, criados sin figura materna y con un único referente paterno, exacerba un modelo violento donde la identidad se encuentra en relación directa con la destreza física, el manejo de armas y el “poder” controlar las emociones.

Todos estos elementos son interesantes para el debate con preadolescentes y adolescentes para hacerles reflexionar y que piensen en nuevos modelos, a través de la observación activa y la toma de decisiones. El reto es no mostrar modelos definidos previamente, ya cerrados.

La búsqueda de referentes democráticos, que permitan construir identidades plurales, acordes con el respeto y la igualdad entre géneros, ayudaría a pensar en la equidad como un valor constitutivo de la ciudadanía y la convivencia, en lugar de la exclusión. **T**

Nuria Roldán-Arrazola
(nuria.roldan@gmail.com) es antropóloga social.

La Clínica Dator ha recibido el Premio de Ámbito Nacional por su incansable labor en defensa de la salud sexual y reproductiva de las mujeres dentro de la XIII Edición de los premios “8 de Marzo” del Ayuntamiento de Getafe (Madrid) ¡Enhorabuena!

PARA ELLA

- Aborto Legal
- Píldora Post Coital de Emergencia
- Aborto Farmacológico
- Consultas de Ginecología
- Ecografía de Diagnóstico
- Consultas de Urología
- Ligadura de Trompas
- Vasectomía
- Pruebas de Paternidad



Tú decides

91 571 27 00



C/ Hermano Gárate, 4 | 28020 Madrid | www.clinicadator.com

(1) BRAD BIRD LLEVÓ AL CINE EN 2004 LA HISTORIA DE LOS INCREÍBLES, UNA FAMILIA DE ANTIGUOS SUPERHÉROES QUE DESCUBRE QUE LA AUTÉNTICA FUENTE DE SUS PODERES ESTÁ... EN LOS DEMÁS.
(2) KICK-ASS, ES UN CÓMIC ESCRITO POR MARK MILLAR Y DIBUJADO POR JOHN ROMITA JR., QUE CUENTA LA HISTORIA DE UN ESTUDIANTE DE INSTITUTO Y SU RARA IDEA DE CONVERTIRSE EN SUPERHÉROE A PESAR DE NO TENER NINGÚN SUPERPODER. LA HISTORIA ACABA DE SER LLEVADA AL CINE POR MATTHEW VAUGHN.

sociedad

La ONCE y el lenguaje

EL HASTA ahora Ministerio de Igualdad dio la razón a la Sección Sindical Intercentros (S.S.I.) de la Organización Nacional de Ciegos Españoles (ONCE) en su reclamación contra el intento de implantación del masculino como genérico en los escritos realizados desde la entidad.

La ONCE añadió en una disposición adicional en sus instrucciones de empresa lo siguiente: "En los documentos de carácter normativo, la ONCE ha optado por la utilización del masculino genérico para englobar las referencias que afectan a las trabajadoras y a los trabajadores de la entidad, por razones de rigor

Maite Garabieta Bidaurrazaga

que en la comunicación interna y externa de la organización se utilice un lenguaje no sexista", de modo que: "Se establecerán los mecanismos de revisión necesarios, en el nivel de comunicación interna, que garanticen que el lenguaje de los documentos y normativas internas respondan en todo caso a formas no sexistas(...). Asimismo, desde la dirección de Comunicación e Imagen adscrita al



ILUSTRACIÓN DE MARAVILLAS DELGADO PARA LA GUÍA PARA UN USO DEL LENGUAJE NO SEXISTA EN LAS RELACIONES LABORALES Y EN EL ÁMBITO SINDICAL, EDITADA POR LA SECRETARÍA CONFEDERAL DE LA MUJER DE CCOO.

Ministerio de Igualdad: "En tanto que no es una herramienta que sirva para la eliminación de los usos sexistas del lenguaje, podría ser objeto de denuncia ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social".

estilístico y a fin de facilitar la lectura, en particular mediante dispositivos tiflotécnicos (1), sin que esto suponga ignorancia en cuanto a la necesaria diferenciación de género, ni un menor compromiso de la institución con las políticas de igualdad y contra la discriminación por razón de sexo".

La sección sindical contactó con la Secretaría de la Mujer de la Federación de Servicios a la Ciudadanía que, a su vez, remitió una carta a la dirección de la empresa recordando lo que mandata la ley de igualdad, la no existencia de ninguna norma lingüística que indique u obligue a la utilización del masculino como identificador de ambos sexos y la necesidad de no invisibilizar a las mujeres.

Al mismo tiempo -y teniendo en cuenta que el Instituto de la Mujer había realizado el diagnóstico de la empresa para la puesta en marcha del Plan de Igualdad de la ONCE- se solicitó la mediación del Ministerio de Igualdad, a través de una carta firmada por el secretario general de la Sección Sindical Intercentros.

En la respuesta del Ministerio de Igualdad se mencionaba lo que contempla el propio Plan de Igualdad de la ONCE, que marca como uno de sus objetivos "Velar para

Consejo General, se velará para que el cuidado del lenguaje no sexista esté presente en todas las publicaciones y otras formas de comunicación institucional". Además el ministerio recordaba, en su carta de respuesta, la existencia de: la recomendación de 1990 aprobada por el Comité de Ministros de Europa; la Resolución 20.5 de la 28ª Conferencia de la UNESCO (de 25 de octubre-16 de noviembre de 2005); el reciente informe sobre el lenguaje no sexista del Parlamento Europeo (aprobado el 13 de febrero de 2008 por el Grupo de Alto Nivel sobre Igualdad de Género y Diversidad) y, por último, la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

El Ministerio de Igualdad, por tanto, consideró que las justificaciones que la empresa aportaba carecían de fundamento por lo que terminaba resolviendo: "Entendemos por tanto que la dis-

posición adicional que la empresa ha introducido en los documentos de la empresa, en tanto que no es una herramienta que sirva para la eliminación de los usos sexistas del lenguaje en los documentos de la empresa, podría ser objeto de denuncia ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, cuyo ámbito de competencia se extiende, entre otros, al servicio de vigilancia del cumplimiento del contenido normativo de los convenios colectivos, por inaplicación del Plan de Igualdad del Convenio de la ONCE". Una lección ésta del lenguaje, que puede ser de gran utilidad y aplicación para muchas otras empresas. **T**

(1) LA TIFLOTECNOLOGÍA ES EL CONJUNTO DE TÉCNICAS, CONOCIMIENTOS Y RECURSOS ENCAMINADOS A PROCURAR A PERSONAS CIEGAS Y CON DEFICIENCIAS VISUALES LOS MEDIOS OPORTUNOS PARA LA CORRECTA UTILIZACIÓN DE LA TECNOLOGÍA CON EL FIN DE FAVORECER SU AUTONOMÍA PERSONAL Y PLENA INTEGRACIÓN SOCIAL, LABORAL Y EDUCATIVA.

Maite Garabieta (mgarabieta@fsc.ccoo.es) es secretaria de la Mujer de la Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras.

Búscanos en Facebook

NOMBRE
Trabajadora
Comisiones Obreras

CORREO:
trabajadora@ccoo.es

SITIO WEB:
<http://www.ccoo.es/mujeres>

Composición de jurados y concesión de premios

Rocio de la Villa Ardua

LA INEXISTENCIA de igualdad de oportunidades en el acceso profesional de las mujeres continúa siendo una lacra, especialmente en ámbitos laborales regidos por la cooptación. Esta es la situación reinante en el sector de la cultura que, muy lejos del glamour que falsamente se difunde en los medios de comunicación, reflejando una imagen distorsionada del sector cultural: como si existiera al margen de los problemas laborales que padecen el resto de trabajadores y trabajadoras de cualquier otro sector. También, carece de la sensibilidad y racionalidad que se le tendría que suponer, por ejemplo, respecto a cuestiones de género. Más bien al contrario, todos los estudios y datos aportados por las asociaciones de mujeres profesionales en artes plásticas y visuales (MAV), cine y audiovisuales (CIMA) y literatura y cultura (Clásicas y Modernas) (1), demuestran que el sexismo campa por sus fueros en un ámbito laboral sin las regulaciones mínimas que, al cabo, van mejorando otros sectores de producción.

Un informe reciente elaborado por la asociación Mujeres en las Artes Visuales (MAV) -que cuenta ya con 200 asociadas de todas las profesiones en artes visuales (artistas, críticas y comisarias, galeristas y gestoras, investigadoras...)- sobre la composición de jurados y la concesión de premios en artes visuales durante el primer semestre de 2010 en España, evidencia que este mecanismo de selección es un elemento clave para la criba que padecen las jóvenes para su inserción profesional en el sistema del arte.

La importancia de la convocatoria y concesión de premios en el complejo y prolongado tramo de profesionalización radica en que durante un tiempo la posibilidad de disfrutar de ayudas, becas y premios (sea en cuantía económica, adquisición de obra o invitación a proyectos) se convierte en un sostén básico para iniciar la trayectoria en el sistema del arte: tanto para la supervivencia material como para poder madurar en el trabajo y cimentar un currículo, lo que revertirá en sucesivas concesiones y oportunidades.

El resultado de este estudio arroja un panorama dantesco: ya que los jóvenes gozan del triple de oportunidades respecto a las jóvenes con igual preparación. Puesto que si los jóvenes representan apenas el 30% de los licenciados en Bellas Artes, sin embargo obtienen más del 70% de las concesiones. En consecuencia, se produce un desequilibrio notable entre el alto porcentaje de

licenciadas en Bellas Artes, que supera el 60% desde hace tres décadas, y su inserción efectiva, que apenas roza hoy el 30%. Lo cual, supone un despilfarro de recursos de las arcas públicas destinadas a formación, además de la pérdida del talento que podría contribuir a la excelencia del arte y la cultura en nuestro país.

Nótese, además que es un desequilibrio que venimos arrastrando desde hace décadas. La explicación de

IMAGEN DEL VÍDEO MULTIPLICIDAD (2006), DE MARINA NÚÑEZ.

“El resultado de este estudio arroja un panorama dantesco: ya que los jóvenes gozan del triple de oportunidades respecto a las jóvenes con igual preparación”.

esta situación se halla en cómo se perpetúa el proceso de selección. Pues ese mismo porcentaje del 30% de mujeres es el que encontramos actualmente en la composición de los jurados. Siempre en minoría, los criterios de las profesionales quedan a menudo desplazados en los jurados masculinizados. En realidad, las mujeres que, superando las barreras sexistas, han conseguido su inserción laboral como artistas, críticas, comisarias, gestoras, etc., también sufren la discriminación sexista, ya que al no ser convocadas a participar en dichos jurados con la frecuencia habitual de la que disfrutaban otros colegas hombres, no obtienen el reconocimiento profesional ni, por consiguiente, el poder ni las retribuciones que se merecerían.

Por tanto, reclamar e imponer como acción positiva el equilibrio de género en los órganos de decisión es imprescindible para acabar con la discriminación sexista en el sistema laboral del arte y de la cultura. Es, además, el mandato del artículo 26 de la ley de igualdad, de obligado cumplimiento en el Estado español. **T**

(1) MÁS INFORMACIÓN EN: MUJERES EN LAS ARTES VISUALES (MAV, WWW.MAV.ORG.ES); ASOCIACIÓN DE MUJERES CINEASTAS Y DE LOS MEDIOS AUDIOVISUALES (CIMA, WWW.CIMAMUJERESCINEASTAS.ES) Y CLÁSICAS Y MODERNAS (ASOCIACIÓN PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA CULTURA, HTTP://BLOGDELAASOCIACIONCLASICASYMODERNAS.BLOGSPOT.COM/).

Rocío de la Villa (presidenta@mav.org.es) es profesora titular de Estética y Teoría del Arte en la Universidad Autónoma de Madrid, crítica de arte y presidenta de Mujeres en las Artes Visuales (www.mav.org.es).



Cine

58 Festival de Cine de San Sebastián

Papeles femeninos alejados del estereotipo dominante en el cine; a destacar los personajes de *Pá negra* (de Agustí Villaronga) y *Cerro Bayo* (de Victoria Galardi). Ambas se presentaron en el 58 Festival de Cine de San Sebastián.

Montse García Fernández

A DIFERENCIA de la tendencia habitual en Hollywood de escribir papeles sólo para jovencitas torturadas por amores vampíricos o para cuarentonas estupendas con problemas de autoestima, otras cinematografías muestran diferentes papeles femeninos. Esta diversidad se ha podido ver este año en el Festival de Cine de San Sebastián. Destacan dos títulos, *Pá negra*, de Agustí Villaronga, y *Cerro Bayo*, de la argentina Victoria Galardi. En la primera, las mujeres se convierten en protagonistas de una historia ambientada en la posguerra española. Mujeres fuertes, con gran personalidad, que luchan para sacar a su familia adelante, renunciando incluso a lo que más quieren. La película se centra en la figura de Andreu, un niño que pierde la inocencia al descubrir las mentiras reiteradas de los adultos. La cinta cuenta con un plantel de secundarios de lujo (Sergi López, Eduard Fernández, Nora Navas, Laia Marull...) en el que brillan con luz propia esas mujeres, abnegadas pero no sumisas.



VERÓNICA LLINAS Y ADRIANA BARRAZA, DOS DE LAS ACTRICES DE CERRO BAYO, DE VICTORIA GALARDI.

Cerro Bayo es también una película coral en la que las mujeres tienen mucho que decir. Partiendo del intento de suicidio de la matriarca de la familia, el filme nos ofrece las distintas reacciones a dicha situación. La hija sacrificada que se siente culpable por lo sucedido, la que abandonó el pueblo hace años y busca un beneficio ahora, la nieta adolescente preocupada por su imagen y por mejorarla a través de su sexualidad. Perfiles fácilmente reconocibles pero alejados de los estereotipos hollywoodienses.

Mención aparte merece el cine asiático presente en este Zinemaldia. Destaca el protagonismo que se le concede a la tercera edad, a sus intereses y a su importancia dentro de la sociedad, con una preocupación recurrente por una de las enfermedades del siglo XXI, el Alzheimer. En esta línea dos películas chinas, *Apart/Together* (de Wang Quan An) y *Addicted to Love* (de Liu Hao) y una surcoreana, *Poetry* (de Lee Changdong). Por otra parte, el documental *Genpin*, de la realizadora japonesa Naomi Kawase, hace un alegato en favor del parto natural a través de las vivencias de las pacientes del doctor Yoshimura, reflexionando sobre la vida y la muerte.

Estos son sólo algunos ejemplos de lo que ofrece el cine más allá de lo comercial, las caras bonitas y los personajes planos. Ahora a esperar a que llegue a nuestras pantallas. **T**

Montse García (montsegarciaf@hotmail.com)

Cine

Seminci 2010: la mirada comprometida

La Semana Internacional de Cine de Valladolid, en su 55 edición, presentó historias dirigidas por mujeres e historias donde éstas eran protagonistas absolutas.

Diego Morán

La Semana Internacional de Cine de Valladolid, en su 55 edición, ha acogido en sus respectivas secciones y múltiples pantallas, la comprometida mirada de un gran número de mujeres cineastas y una serie de poderosas historias donde las mujeres se erigen como protagonistas absolutas. Esta pequeña reseña se centra en dos producciones que, curiosamente, van a representar a sus respectivos países, España y Canadá, en la carrera por el Oscar a la Mejor Película Extranjera. Nos referimos a *También la lluvia* e *Incendies*.



CARTEL DEL ESTUDIO GRÁFICO TRESPUNTOCERO, CON FOTOGRAFÍA DE ARTURO CASTELLANOS.

La primera, dirigida por Icíar Bollaín, inauguraba el festival, contando la historia sobre el rodaje de una película que gira en torno a la conquista de América, y de cómo el proyecto se complica hasta límites insospechados cuando, en el lugar donde están rodando, la población indígena se rebela ante la privatización del agua municipal, auspiciada por capital extranjero. La cineasta madrileña nos muestra como esa lucha contra el dominio y la explotación se vuelve a repetir quinientos años después, atrapando en su desarrollo a un equipo de rodaje, cuyo director habrá de enfrentarse al conflicto moral de sacar su película adelante o velar por la seguridad y el bien de sus técnicos y protagonistas. Una cinta interesante y necesaria que ha sido galardonada con el premio concedido por la Agencia Española de Cooperación.

La segunda, *Incendies*, tan necesaria como la anterior, es obra del director canadiense Denis Villeneuve. En ella, la mujer protagonista, envuelta en una vorágine de intolerancia religiosa, odio y guerra, cuan heroína clásica, debe hacer frente, con fuerza y valentía, a su aciago destino, pagando un alto e inimaginable precio por una venganza que ella creía lícita, después de los horrores a los que había sido sometida. La lectura de su testamento es el punto de partida para que sus gemelos, Jeanne y Simon, emprendan una reveladora búsqueda hacia el desgarrador origen de ambos. Una película inteligente, sobria, perfecta en su estructura y ritmo, a nuestro humilde parecer, el mejor filme del certamen, una joya que ha cosechado los siguientes galardones: Premio del Público, Premio de la Juventud y Premio Miguel Delibes al Mejor Guión. **T**

Diego Morán (DIEGOPCH@terra.es) forma parte del Consejo de Redacción de la revista *Seminci*.

Cine

Amador

Amador, escrita y dirigida por Fernando León de Aranoa. Intérpretes: Magaly Solier (Marcela), Celso Bugallo (Amador), Pietro Sibille (Nelson), Sonia Almarcha (Yolanda) y Fanny de Castro (Puri).

Carmen Briz Hernández

EN LOS LUNES al sol, Nieve de Medina (Ana) trabaja en una conservera gallega, en turno de noche, y arrastra su cansancio en su cara, en sus gestos diarios. No logra arrancarse ni la tristeza ni el olor que le persigue a cada rato, también le persigue la precariedad a la que no hay modo de espantar. Además ha de mantener el tipo cuando su chico, en paro, se desmorona y ha de sacar fuerzas de donde no las hay para transmitir el consuelo que él necesita, que ella también necesitaría...

En *Princesas*, Candela Peña (Caye) y Micaela Nevárez (Zulema), tal y como Fernando León señalaba, podrían haber sido cajeras, porque las historias de este cineasta van mucho más allá de describir un trabajo o la falta de él, de una actividad o de otra, todas necesarias para sobrevivir y planificarse un futuro algo mejor. Pero no lo eran, eran prostitutas, por eso debían enfrentarse a demasiadas miradas reprobadoras. Era su primera película protagonizada casi íntegramente por actrices.

En *Amador*, su protagonista principal es, de nuevo, una mujer; una mujer que toma una decisión (y éstas no tienen género) sentada en un autobús urbano, abrazada, para no desvanecer, a un gran ramo de rosas rojas y blancas.

Marcela (Magaly Solier) necesita un frigorífico nuevo (y algunas cosas aún más difíciles de conseguir), por eso no duda en aceptar el empleo que le ofrece Yolanda (Sonia Almarcha) cuidando de su padre. Marcela cuidará de Amador (Celso Bugallo), así él, tendrá alguien con quien discutir, tras aceptar que, efectivamente, necesita de su ayuda; ella un dinero y su hija Yolanda la posibilidad de compartir física y afectivamente los cuidados de su padre.

En su quinto largometraje de ficción, *Amador*, hay algo de las fabulaciones de *Sirenas* (el primer cortometraje de ficción dirigido por León de Aranoa en 1994), algo de esas extrañas relaciones que se dan en cualquier *Familia* (1996), algo del paisaje de lugares abandonados a su suerte de *Barrio* (1988), algo sobre la falta de oportunidades de *Los lunes al sol* (2002) y algo de la complicidad entre mujeres de *Princesas* (2005). Y hay mucho, mucho, del mundo de Fernando León de Aranoa. **T**

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



Deporte

¡Así, tampoco!

La selección española de baloncesto femenino se cuelga su primera medalla mundialista.

Begoña Marugán Pintos

El viernes, 3 de octubre, me acuesto con la alegría y la emoción de ver como la selección española pasa a la semifinal del mundial femenino de baloncesto en el último minuto. Se conseguía un hecho histórico y, sin embargo, al día siguiente ningún medio de comunicación lo reflejaba.

Hacia menos de tres meses este país vibraba con el mundial masculino de fútbol. Los medios de comunicación desplazan personal y dedican espacios y mucho tiempo a hablar de la selección española en Sudáfrica. Después, y como anécdota, se levanta una polémica sobre el mejor deportista español de todos los tiempos. En la lista de 52 deportistas sólo figuran seis mujeres y en los artículos se destaca a Rafa Nadal, Miguel Indurain y Pau Gasol ¡Vaya! ¿Y dónde está Edurne Pasaban - la primera mujer en haber conquistado los 14 ochomiles- o Joane Somarriba -ganadora de 2 Giros de Italia y 2 Tour de Francia- o de Arantxa Sánchez Vicario -que también llegó en su momento a ser número uno del mundo- o Marta Domínguez o muchas, muchas otras.

¿Será posible que a diferencia de otros mundiales masculinos, los campeonatos que disputan las mujeres pasen desapercibidos? ¿Quizá mucha gente no supiera que la selección femenina jugaba con la de EEUU la semifinal del Campeonato



Mundial de baloncesto? Esa noche, vi el partido también con la roja, sí, la camiseta roja del 29-S, indumentaria con la que muchas personas dijimos al Gobierno *Así, no* en la Huelga General. Lo hice porque ante el televisor también dije *"Así, tampoco"*. No puede ser, como escribía la antropóloga estadounidense Margaret Mead: *"Un hombre puede cocinar, tejer, o vestir muñecas (...) pero si estas actividades se consideran como ocupaciones apropiadas para los hombres, entonces la sociedad entera las ve como algo importante y cuando las mismas actividades están realizadas por mujeres sean consideradas menos importantes"*. En la semifinal vencieron las americanas, dejando a las españolas la opción, que no dejaron escapar, de pelear el bronce. A pesar de que, conseguida la hazaña, el reconocimiento social y mediático se alejaba del recibido por "los chicos", hay que dar la enhorabuena a las "grandes" chicas de la selección española, porque ellas también tienen bien merecido estar en la famosa lista de mejores deportistas de todos los tiempos. **T**

Begoña Marugán (bmarugan@fsc.ccoos.es) es socióloga y trabaja en la Secretaría de la Mujer de la Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras.

Salud

Las identidades trans no son una enfermedad

Red Estatal de Despatologización de las Identidades Trans

DESDE 2007, cada mes de octubre, grupos activistas de diferentes países salen a la calle para reivindicar la despatologización de las identidades trans dentro de la campaña STP 2012, convocada por la Red Internacional por la Despatologización Trans. Este 23 de octubre en 50 ciudades (15 del Estado español) de diferentes continentes el lema de manifestaciones y concentraciones fue *Las identidades trans no son una enfermedad*. La demanda principal es la retirada de los trastornos de identidad de género de los catálogos internacionales de enfermedades (DSM y CIE) en los que las identidades trans están categorizadas como trastornos mentales.

La Red Estatal de Despatologización de las Identidades Trans considera que la enfermedad no está en las personas con identidades de género diversas, sino en la transfo-bia de la sociedad actual. La libre expresión de la identidad de género es un derecho humano básico, y no debería ser ni restringida ni patologizada.

En el último tiempo, se puede observar un cambio de paradigma desde una consideración de las identidades trans como una patología hacia el reconocimiento de la diversidad como un valor humano y una aportación para la sociedad actual. En el ámbito internacional, declaraciones recientes respaldan la consideración de la libre expresión de la identidad de género como un derecho humano básico.

Por eso la red lucha para que el cambio de paradigma se extienda en nuestra sociedad y se traduzca en cambios concretos en el ámbito legal y sanitario, con el objetivo de garantizar el pleno reconocimiento de los derechos humanos de las personas trans.



“Las personas trans siguen expuestas a una violencia transfóbica y experimentan situaciones de exclusión laboral y social”.

UN MOMENTO DE LA MANIFESTACIÓN INTERNACIONAL DE LUCHA TRANS E INTERSEX EN BARCELONA, 5 DE JUNIO DE 2010, CONVOCADA POR LA RED INTERNACIONAL POR LA DESPATOLOGIZACIÓN TRANS.

Actualmente, las personas trans siguen expuestas a una violencia transfóbica y experimentan situaciones de exclusión laboral y social. Por esta razón, la lucha contra la transfobia, tanto física, verbal como institucional, y el trabajo para la integración social y laboral de las personas trans constituye otro objetivo relevante de la campaña.

En el ámbito legislativo estatal, se demanda la despatologización de la Ley 3/2007, conocida como ley de identidad de género, con el objetivo de posibilitar un reconocimiento legal del nombre y/o

género elegido sin los requisitos de un diagnóstico y tratamiento médico. Asimismo, se propone la abolición de la mención del sexo en los documentos públicos oficiales, desde la consideración de que se trata de un dato obsoleto cuya supresión facilitaría considerablemente la vida cotidiana de las personas trans.

En el ámbito sanitario, se reivindica la sustitución del actual modelo de evaluación por un modelo de autonomía que otorgue a la persona interesada la posibilidad de decidir, de manera informada, sobre los procesos de modificación corporal deseados porque, en ningún caso, la despatologización debería poner en peligro los derechos sanitarios de las personas trans. El derecho a una identidad de género no patologizada y el derecho a una atención sanitaria trans-relevante de calidad y públicamente cubierta no deberían ser excluyentes. En este sentido, se demanda la inclusión de la atención sanitaria trans-relevante en las prestaciones del Sistema Nacional de Salud, para garantizar un acceso igualitario a los tratamientos de modificación corporal en todas las comunidades autónomas para aquellas personas trans que los requieran. Además, se reivindica la

participación de todo el movimiento trans, desde el reconocimiento de su diversidad, en los procesos de elaboración de las políticas sanitarias. Es fundamental que en un futuro protocolo clínico de los procesos sanitarios trans-relevantes se siga un modelo de consentimiento informado que permita a las personas trans el acceso al proceso de modificación corporal deseado sin un proceso de evaluación psiquiátrica. **T**

Red Estatal de Despatologización de las Identidades Trans (stp2012@gmail.com).
Más información en: www.stp2012.info, y en: www.stp2012.wordpress.com.

Un sindicato de hombres y mujeres

y la desigualdad salarial, percibiendo en consecuencia menores cuantías en las prestaciones por desempleo. Es, precisamente, la desigualdad laboral lo que convierte a las mujeres en más vulnerables ante la situación de crisis económica.

Quienes atienden principalmente a las personas en situación de dependencia son mujeres y esto no les permite incorporarse al mundo laboral remunerado, aunque la ley de dependencia trate de corregir, en parte, esa injusticia.

Las mujeres de Comisiones Obreras han sido las impulsoras de las políticas de igualdad en este país, han sabido sumar la fuerza de cada una de ellas a la fuerza de la organización, y han luchado y luchan por impregnar de feminismo la lucha sindical.

Hay que admitir que España ha ido ganando en democracia en la medida en que se han ido reconociendo derechos a las mujeres, derechos efectivos en todos los ámbitos públicos y en el espacio privado. No sin presentar batalla en muchos casos, normas y prácticas claramente discriminatorias ya forman parte del pasado y se constatan importantes avances; sin embargo, después de tantos años de lucha por la igualdad, aún con la aprobación de leyes que han permitido avances, hay que reconocer que la sociedad igualitaria, justa y verdaderamente democrática en la que el sexo o el género no sea motivo de discriminación, aún está en construcción.

Dentro de esta discriminación, las mayores están aún más expuestas a problemas como la pobreza, la falta de salud, la vida en soledad y las peores condiciones económicas, pues muchas, al perder a su compañero, se quedan con una pensión de viudedad muy escasa y lo pasan realmente mal. Otro factor que merece ser resaltado es la obligación a la que se les somete para facilitar la integración laboral de sus hijas e hijos, entregándose al cuidado de nietos y nietas y reproduciendo, de nuevo, la función maternal. La abuela esclava está altamente expuesta a los efectos negativos de la sobrecarga y estrés que supone la crianza de niños, niñas y adolescentes y supone una nueva renuncia al desarrollo de su vida personal.

La Federación Estatal de Pensionistas y Jubilados de Comisiones Obreras tiene más dificultades que otras federaciones para incorporar a compañeras en los órga-

nos de dirección, muchas mujeres dejaron sus empleos cuando se casaron en los años de la dictadura franquista. Afortunadamente, hoy, hay federaciones con mayoría de mujeres, que cuando se jubilen se incorporarán a la de Pensionistas y Jubilados y ésta se rejuvenecerá.

En un sindicato de hombres y mujeres, todas las personas son necesarias (quienes cuentan como población activa y quienes lo hacen como pensionistas) pues las dificultades en la sociedad son muchas y no hay que prescindir de nadie. Hay que trabajar por una sociedad mejor, en la que prime la solidaridad entre generaciones; una ley de dependencia justa (1); una edad de jubilación aceptable; y unas pensiones y una protección social que permitan vivir dignamente

(1) TELÉFONO GRATUITO DE INFORMACIÓN SOBRE LA LEY: 900 102 305 DE ESTA FEDERACIÓN.

FOTOGRAFÍA DE LORENA MISIEGO.

Julián Gutiérrez (jgutierrez@fpj.ccoo.es) es secretario general de la Federación Estatal de Pensionistas y Jubilados de Comisiones Obreras.

EL PERTENECER a un sindicato de hombres y mujeres es cada vez más necesario, máxime en unos momentos de dificultad en la sociedad, con ataques constantes hacia los derechos de trabajadoras y trabajadores, motivo de la rebelión del 29 de Septiembre, día de la convocatoria de Huelga General.

Muchas personas están luchando por un sindicato en el que las mujeres tengan un protagonismo importante; porque ¿cómo es posible que hoy todavía las mujeres tengan una menor tasa de actividad y una mayor tasa de paro que los hombres? Son también las mujeres, junto a jóvenes e inmigrantes, quienes soportan la mayor precariedad laboral

“Las mujeres de Comisiones Obreras han luchado y luchan por impregnar de feminismo la lucha sindical”.

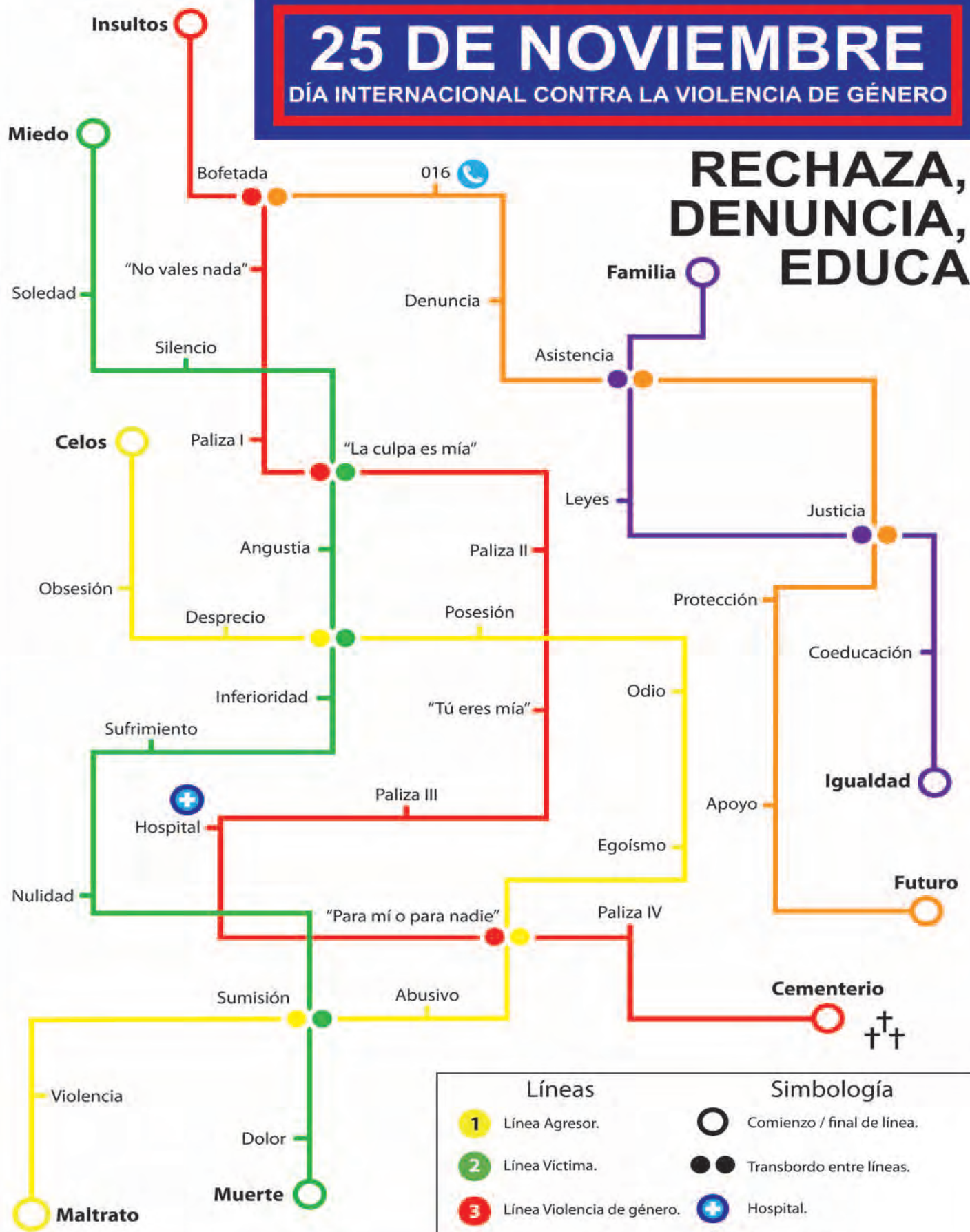
Julián Gutiérrez del Pozo



25 DE NOVIEMBRE

DÍA INTERNACIONAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

RECHAZA, DENUNCIA, EDUCA



Líneas		Simbología	
1	Línea Agresor.	○	Comienzo / final de línea.
2	Línea Víctima.	●	Transbordo entre líneas.
3	Línea Violencia de género.	⊕	Hospital.
4	Línea Recursos.	†††	Cementerio.
5	Línea Prevención.	☎	016 Teléfono de ayuda para víctimas de la violencia de género.