



EDITA

Secretaría Confederal
de Mujer e Igualdad
de Comisiones Obreras



DIRECCIÓN POSTAL

c. Fernández de la Hoz, nº 12, 3ª planta
28010 Madrid
Tfno: 917 028 176
Fax: 913 104 804
Correo electrónico:
trabajadora@cco.es

Dep. legal: M-41.009-1988

RESPONSABLE

Ana Herranz Sainz-Ezquerria

REALIZACIÓN

Carmen Briz Hernández

CONSEJO DE DIRECCIÓN
Y REDACCIÓN

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

COLABORACIONES EN ESTE NÚMERO

Cándida Barroso, Alba García,
Eva Antón, Charo González,
Patricia Libertad, Ana Martínez,
Raquel Gómez, Alejandra Ortega,
Isabel Jardón, Carmen Heredero,
Montse García, Neus Moreno
y Remedios Toboso.

FOTOGRAFÍAS E ILUSTRACIONES EN ESTE
NÚMERO

Txefe Betancort, Yolanda Cañada,
Raquel de Haro, Julián Rebollo,
Patricia Libertad, Alejandra Ortega,
Guillermo Fernández, Diana Cortés y Clara Mata.

DISEÑO

10 INNOVACIÓN CREATIVIDAD MARKETING

DISTRIBUCIÓN

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

IMPRESO EN PAPEL RECICLADO

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

página 6/ POR AQUÍ

VI Escola de Dones Sindicalistes
Marina Caballero, de Cándida Barroso

Libres de discriminaciones,
de Alba García

Practicando la igualdad,
de Susana Brunel

8ª edición del Master de
Género, de Eva Antón

página 8/ EMPLEO

Trabajadoras de hecho y con
derechos, de Palmira Maya

página 10/ ENTREVISTA

Entrevista a Amparo Sánchez
sobre su libro *La niña y*
el lobo, de Carmen Briz

página 13/ GENERACIÓN XXI

Luchar para construir
futuro, de Tania Pérez

página 14/ PUBLICACIONES Y LIBROS

Colaboraciones de Charo González, Alicia
Martínez y Eva Antón

página 15/ INFORME

Empoderando a las sindicalistas,
ganando en igualdad, NETWORK.
GENDER, de Eva Antón

página 21/ CIBERFEMINISTAS

CCOOntigo TV, de Patricia Libertad

página 22/ EN UN MUNDO
GLOBALIZADO

Todos los derechos,
siempre, de Pilar Morales

Who cares? A quién le importa?,
de Ana Martínez y Raquel Gómez

La lucha de las saharauis,
de Alejandra Ortega

página 24/ SOCIEDAD

El peligro de la violación, de Carmen Briz

Esas mujeres que tanto hicieron
y hacen, de Isabel Jardón

página 27/ DIVERSIDAD SEXUAL
Y DE GÉNERO

XXVII Conferencia Mundial de LGA:
Exigiendo derechos, de Carmen Heredero

página 28/ GUÍA PARA NO PERDERSE

Literatura/ ***Ocho caballos, cuarenta***
hombres, de Carmen Briz

Ensayo/ ***De rabias y protestas***,
de Ricardo García-Aranda

Cine/ ***Dorothy Arzner: pionera***
y moderna, de Montse García

Documental/ ***Lesbianas***, de
Ricardo García-Aranda

página 30/ SALUD

Diferencia y desigualdad, de Neus Moreno

página 31/ UN SINDICATO DE
HOMBRES Y MUJERES

**“Estoy donde me pide el alma, la razón
y el corazón”** de Remedios Toboso



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

Puede consultar todos los números en la siguiente dirección:
www.ccoo.es/mujeres | en <http://issuu.com/csc00/docs>
y en Facebook <https://www.facebook.com/RevistaTrabajadora>
Twitter: [RevTrabajadora](https://twitter.com/RevTrabajadora)

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

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

campaña



#SoyCCOONalón

Ursula Szalata Mier

LA IDEA de la campaña #SoyCCOONalón es visibilizar a las afiliadas al sindicato de Nalón, mujeres diferentes, pero muy activas en distintos ámbitos, y no sólo en el sindical. Cada quince días, la foto de una compañera se subirá a las cuentas de facebook y twitter de la Unión Comarcal de CCOO de Nalón. Se quiere mostrar que las mujeres están, cuentan y participan. No son "cuota" ni "florero". Están porque así lo deciden y llegan para quedarse. Son trabajadoras, paradas, jubiladas, enfermas, jóvenes, precarias... y quieren unas cuencas mineras: "Pa vivir y trabajar". Proviene de diversos sectores y colectivos, pero todas ellas se definen como sindicalistas.

CCOO Nalón anima a participar a las mujeres, a que formen parte del sindicato, a que luchen organizadamente por un empleo digno y con derechos, a defender los servicios públicos y de calidad; porque son cuestiones que afectan a toda la sociedad.

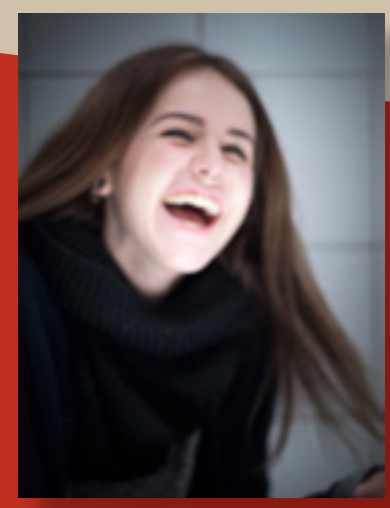
Las conquistas alcanzadas no fueron dadas, sino exigidas con grandes esfuerzos y la persistencia de años de lucha. Las mujeres y hombres de las cuencas mineras saben bien lo que costó conseguir cada derecho..., y por su defensa sufrieron palizas, cárcel o destierros, pero nunca desistieron, resistieron. Aún hoy, nos acompañan, en el sindicato, muchas de estas personas que continúan trabajando día a día. Esta campaña también desea ser un homenaje a esas personas, quienes quizá no tuvieron voz en su momento, pero que fueron y son luchadoras incansables.

Las mujeres han de ocupar los espacios que les corresponden para que nadie decida por ellas y han de ser conscientes de que solo se puede cambiar el modelo de sociedad a través de la organización, la propuesta y la movilización. ■

Ursula Szalata (ursulaszalata@yahoo.es) es secretaria de Mujer e Igualdad de CCOO de Nalón.

TXEFE BETANCORT

es licenciado en Ciencias de la Información, rama Imagen y Sonido, por la Universidad Complutense de Madrid. Ha expuesto sus trabajos en diferentes exposiciones individuales y colectivas y ha colaborado como *free lance* en numerosos medios. En la actualidad, reside en Las Palmas de Gran Canaria y es profesor de fotografía en la Escuela de Arte y Superior de Diseño (EASD) de Gran Canaria. Si desea contactar con el autor puede hacerlo a través del siguiente correo electrónico: txefefoto@yahoo.es.



Los presupuestos de la desigualdad

Lo que no son cuentos son cuentos

LA EPA DEL tercer trimestre 2014 confirma la realidad que CCOO lleva denunciando durante el último año: continúa la destrucción de empleo femenino trimestre a trimestre (13.900 mujeres perdieron su empleo en el 3º tr) y en términos anuales del poco empleo creado sólo 2 de cada 10 puestos de trabajo han sido ocupados por mujeres. Una tendencia que demuestra que el mercado laboral sigue cerrado a la contratación y permanencia de éstas en el mismo y que la salida de crisis que el Gobierno anuncia no les está afectando.

Por otro lado, el proyecto de Presupuestos Generales del Estado 2015 (PGE) tampoco va a favorecer la creación de empleo femenino, pues han previsto reducciones en más de 3.671 millones de los servicios públicos de empleo. Se trata de unos PGE que dan la espalda a la igualdad entre géneros, en los cuales el programa 232.B destinado a tal fin está dotado con 20,8 millones de euros lo que supone una reducción del 38% en cuatro años si se toma la referencia del año 2010. Recortes y políticas de austeridad aplicados a un capítulo destinado a combatir cualquier discriminación contra las mujeres que es difícilmente compatible con el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016 que fue anunciado por el Gobierno del siguiente modo: "El plan cuenta con una dotación de 3.127 millones de euros, el mayor presupuesto de cuantos planes de igualdad se han presentado en España", a tal efecto sería bueno que el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (MSSI) detallara cómo se han aplicado las partidas destinadas a la financiación del plan.



Igual tratamiento recibe el capítulo 232C de actuaciones para la prevención integral de la violencia de género, y aunque para este año se ha producido un incremento de 1,87 millones aún es un 25% inferior al del año 2010, no siendo admisible que los recortes y las políticas de austeridad afecten a estas actuaciones que, desde enero hasta octubre, se ha cobrado la vida de 42 mujeres. Recortar en la prevención y en la asistencia se traduce en un incremento de violencia y en dejar a las víctimas en mayor indefensión. El 25 de Noviembre, Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, CCOO volverá a exigir más protección, prevención y empleo, y estará

ediditorial

entadas,

Figure in the wind (1944), autorretrato de la pintora Françoise Gilot.



visto en la Ley 39/2006 para la promoción de la autonomía personal y atención a la dependencia. Este hecho tiene una deriva fundamental desde el punto de vista feminista, se discrimina a las mujeres en un doble sentido: en su calidad de beneficiarias (según la información del SAAD, IMSERSO, en diciembre de 2013, más del 66% de quienes se beneficiaron de este sistema de protección en términos globales fueron mujeres) y por cuanto la dejación del Estado en asistir a las personas dependientes convierte a las mujeres en las proveedoras de estos servicios, obligándolas a abandonar sus puestos de trabajo o a acceder a trabajos a tiempo parcial para atender a las personas dependientes del entorno familiar.

Otro año más, se demora la ampliación del permiso de paternidad hasta las cuatro semanas que establece la ley de igualdad, argumentando la falta de presupuesto para el mismo, limitando a los padres el ejercicio de la corresponsabilidad e incidiendo en que las tareas de cuidado y atención en la infancia sean realizados exclusivamente por las mujeres. A este hecho, hay que añadir que el programa de atención a familia y a la infancia se trata de manera residual. Han ido desapareciendo las actuaciones relacionadas con las escuelas infantiles y, tal y como plantea el Instituto Nacional de Estadística (INE), en su trabajo *Empleo del tiempo, conciliación, trabajo y familia*, el principal motivo de abandono del trabajo a tiempo completo por parte de las mujeres es el precio de los servicios de cuidado de las criaturas.

CCOO exige un cambio real en las políticas públicas y el abandono de los recortes y la austeridad en programas que inciden directamente en la situación de las mujeres. Se necesitan políticas de empleo de calidad dirigidas a ellas, así como unos servicios sociales de calidad para toda la sociedad, pero especialmente para las personas más necesitadas. No es admisible que se plantee una salida de la crisis a costa de recortar en lo que se consideran privilegios para una parte de la población, cuando de lo que se trata es de que el Estado asuma también parte del trabajo reproductivo fomentando políticas públicas que permitan la entrada y la consolidación de las mujeres en el mercado de trabajo. A no ser que estos presupuestos signifiquen que el trabajo reproductivo, de atención a las criaturas y personas dependientes, carece de valor por lo que no es necesario presupuestarlo o, peor aún, que pretenda perpetuar en las mujeres las tareas de atención y cuidado, luego, discriminar al 50% de la población. Pero a la vista del anteproyecto de los presupuestos parece que se aplica aquello de: "Lo que no son cuentas, son cuantos", al menos en términos de igualdad. ■

en la calle, junto con las organizaciones feministas, mostrando su más profundo rechazo hacia la discriminación más extrema contra las mujeres, la violencia.

El proyecto de PGE contempla la congelación del nivel mínimo de financiación del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia (SAAD) (1.087 millones) así como la no dotación, por cuarto ejercicio consecutivo, del nivel acordado de financiación del SAAD. Ambas son las principales figuras de financiación estatal que establece el modelo pre-

Libres de discriminaciones

Alba García Sánchez

EL PASADO 23 de octubre se celebró, en Sabadell (Barcelona), la IX Escola de Dones de CCOO de Catalunya bajo el título: *Por un mundo laboral libre de discriminaciones por razón de género y de violencia machista*, en la misma participaron 110 mujeres. La escuela tiene como objeto compartir conocimientos, experiencias, reflexiones y, a su vez, la vocación de convertirse en un espacio de relación y de suma. Los temas tratados han sido diversos: crisis e impacto de género, tiempos sociales y laborales, violencias contra las mujeres en el trabajo asalariado, instrumentos para la acción sindical como la negociación colectiva, los planes y medidas de igualdad y los protocolos de acoso sexual y por razón de género.

En los espacios y horas compartidos, hay que destacar que -además de contar con diagnósticos que ayudan a entender la realidad- se realizaron propuestas para conseguir unas relaciones laborales más justas y democráticas. Existen experiencias que muestran cómo los instrumentos disponibles junto con la organización colectiva permiten conseguirlos; a pesar de los obstáculos.

Se puso en evidencia cómo persiste la ideología patriarcal que sustenta la división sexual de todos los trabajos y como refuerza, en pleno siglo XXI, el paradigma de los varones como sustentadores y las mujeres como cuidadoras. También cómo esta ideología -en plena complicidad con el neoliberalismo- ofrece resistencia a cualquier transformación. Cómo se resiste también a tener en cuenta a las trabajadoras como sujetos de derecho; necesarias para combatir las desigualdades en cualquier ámbito. Y todo ello sin olvidar las políticas de derechas que desmantelan el sistema público de apoyo social y el impacto negativo que tiene, además de en el bienestar de las personas, en la vida cotidiana de las mujeres.



Fotografía de Raquel de Haro.

Especialmente interesante ha resultado el espacio de intercambio, en el que más de 20 mujeres tomaron la palabra para compartir reflexiones, experiencias y demandas, que suponen una hoja de ruta para la Secretaria de la Dona: ejemplos de planes de igualdad, jornadas, protocolos de acosos, instrumentos para reforzar medidas en convenios, la formación sindical y la capacitación de personas expertas en género, la necesidad de contar con un servicio de atención para las mujeres en materia de igualdad y la atención ante la violencia machista.

El espacio anual de la escuela de mujeres permite intercambiar y conocerse un poco más, pero sobre todo permite empoderarse individual y colectivamente, adquirir confianza y autoridad para tomar decisiones y actuar. La experiencia e historia demuestran que son imprescindibles las estrategias colectivas e indudablemente la organización de CCOO, a través de las secretarías de la Mujer, son el mejor ejemplo. ■

Alba García (albagarcia@sindicat.ccoo.cat) es secretaria de la Dona i de Cohesió Social de CCOO de Catalunya.

VI Escola de Dones Sindicalistes Marina Caballero

Cándida Barroso Chulià

LA ESCOLA de Dones Sindicalistes Marina Caballero es un espacio formativo organizado por la Secretaria de la Dona de CCOO del País Valencià. Este año el programa aglutinaba la necesidad de "contar" en dos acepciones: "pensar" y "comunicar". En las ponencias y talleres de la primera jornada se alternaron: la urgencia de incorporar la perspectiva de género a todo el proceso de elecciones sindicales; las raíces históricas del control del Estado sobre la propia maternidad; y algunas claves para el liderazgo de género en la comunicación sindical. La segunda parte del encuentro abordó la realidad de la acción sindical ante la diversidad sexual y de género y las políticas de igualdad, a cargo del Grupo de Acción LGTB de CCOO PV y un taller de habilidades para el empoderamiento personal, a cargo de la psicóloga experta en género M^a Jesús Rodríguez.

Por otra parte, Mar Esquembre, profesora de Derecho Constitucional y portavoz de la Plataforma Feminista de Alicante, intervino en la escuela con una ponencia sobre cómo la posición histórica subordinada de las mujeres todavía define el orden público. Extender el control a la capacidad femenina de engendrar ha hurtado a las mujeres la capacidad de decisión, una concepción de orden público absolutamente patriarcal que no se corresponde con un Estado de derecho democrático. A cada transformación histórica del modo de producción se han correspondido diferentes sistemas de organización política, pero el principio de jerarquía en el ámbito privado solo ha avanzado hacia el actual principio de igualdad formal. Superarla requiere una concepción del sujeto titular de derechos que integre a ambos géneros. La lucha contra la violencia específica o el derecho a la libre maternidad deben garantizarse en el texto constitucional, sin quedar al albur de mayorías parlamentarias porque no son discutibles.

Tedo Castro, secretaria de la Mujer de CCOO de Extremadura, realizó un repaso a cómo en estos últimos 20 años, se ha ido construyendo la participación de hombres y mujeres en el sindicato. Se refirió a algunos hitos como la constitución de la Secretaria de la Mujer, en el primer Congreso en 1978, la primera conferencia que abordó de manera específica la transversalidad de género como instrumento para la igualdad de oportunidades en 1993 o la catarsis que supuso la aprobación de una enmienda en el último Congreso que obligaba a la paridad en el Comité de Dirección: *"Ahora somos muchas más y, sobre todo, con conciencia feminista"*, aseguró. De cara al proceso de elecciones sindicales, destacó que el reto es conseguir que haya trabajadores y trabajadoras representando a CCOO en las empresas: *"Parece una obviedad, pero no siempre se tiene como meta que en las candidaturas haya hombres y mujeres. Velar por que en todos los procesos se lleve a la práctica la perspectiva de género es un compromiso estatutario"*.

Respeto a la diversidad sexual y de género en el trabajo, Romeo Timeo e Isabel Descals explicaron la evolución del Grupo de Acción LGTB desde su nacimiento en 2005 hasta la actual consolidación. Los responsables celebraron la visibilidad creciente del trabajo tanto en el interno del sindicato (mediante material de sensibilización, recursos de intervención o acciones formativas específicas), como en los actos públicos de mayor proyección como el Día del Orgullo LGBTQI. ■

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

Fotografía de Yolanda Cañada.

Practicando la igualdad

Susana Brunel Aranda



DURANTE EL MES de octubre ha tenido lugar, en la Escuela Sindical Muñiz Zapico, el *Curso de sensibilización sobre negociación colectiva y políticas de género*, dirigido a responsables territoriales de la Federación Estatal de Construcción y Servicios (FCS) de CCOO. La coordinación, realización e impartición del curso ha estado a cargo del Área Pedagógica de la Escuela Sindical, en colaboración con la Secretaría de Igualdad de la FCS y parte del equipo de la Secretaría Confederal de Mujer e Igualdad de CCOO.

El curso formativo, de tres días de duración, ha contado con la asistencia de 15 personas, en su mayoría delegadas y delegados con responsabilidad sindical en políticas de género en diferentes territorios. En el mismo, se han abordado, entre otros, los siguientes temas: la negociación colectiva como herramienta para combatir las discriminaciones por razón de sexo (incidiendo en la legislación igualitaria, abordando principalmente los derechos laborales de la Ley 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres y la Ley 1/2004 de Medidas de Protección Integral para Combatir la Violencia de Género); el desarrollo de las secretarías de la Mujer en CCOO; y las herramientas para la utilización de un lenguaje no sexista.

Una de las pretensiones del curso es que fueran eminentemente prácticos, por lo que se realizaron talleres donde debatir y exponer experiencias concretas del trabajo sindical (el día a día de la representación legal de trabajadoras y trabajadores en las empresas; dudas jurídicas; y obstáculos y resultados en la acción sindical). Con especial interés se abordó la realización y desarrollo de planes y medidas de igualdad, los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de la violencia de género... y en general el marco de negociación colectiva con perspectiva de género (estrategia ésta fundamental para garantizar los derechos laborales y favorecer el avance de la igualdad de oportunidad entre mujeres y hombres en las relaciones laborales).

El curso fue clausurado por Vicente Sánchez (secretario general de la FSC) que, junto con Palmira Maya (secretaria de Igualdad), manifestaron su compromiso con la formación sobre políticas de género y la importancia de continuar con una mayor extensión y difusión, estableciéndose dicha formación como dinámica de trabajo permanente. ■

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



8ª edición del Master de Género

Eva Antón Fernández

CON LA EXCUSA de la crisis se constatan retrocesos ideológicos que, mediante la estrategia del recorte presupuestario selectivo, ponen en riesgo cuando no eliminan directamente diferentes fundamentos normativos, organismos y recursos imprescindibles para universalizar y consolidar la enseñanza en igualdad. La retrógrada ley Wert y su contrarreforma educativa es un claro ejemplo, por la relegación que ha supuesto de principios educativos, contenidos curriculares y asignaturas que impulsaban que una educación en igualdad y diversidad llegase a las aulas. También los recortes de las universidades públicas han impactado de manera profunda en estructuras universitarias dedicadas a la formación y a la investigación en materia de género. El resultado es que la formación en igualdad, incluida la formación de especialistas en igualdad y perspectiva de género, está hoy en riesgo.

Conscientes de la necesidad de defender activamente la formación de Posgrado especializada en género y políticas de igualdad, CCOO, FOREM Confederal y la Cátedra de Género del Instituto de Derecho Público (IDP) de la Universidad Rey Juan Carlos (URJC), salvando dificultades y aunando esfuerzos, han puesto en marcha la 8ª edición del Título Propio del IDP de la URJC *Master en Género y políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres* (2014-2015) que organizan conjuntamente.

El curso ha arrancado formalmente el pasado 29 de octubre con una inauguración por videoconferencia -retransmitida en la plataforma virtual del curso- a cargo de: Laura Nuño (directora de la Cátedra de Género del IDP de la URJC); Pilar Mora (directora de Programas de FOREM Confederal); Javier López (secretario confederal de Formación de CCOO), y Ana Herranz Sáinz-Ezquerro (secretaria confederal de Mujer e Igualdad de CCOO). En sus intervenciones han dado la bienvenida al alumnado, han expuesto los principales contenidos y objetivos del programa docente, así como las herramientas y potencialidades de la plataforma virtual y de la formación *on line*. Y, fundamentalmente, han reafirmado el compromiso de las organizaciones promotoras con la igualdad.

A partir de octubre y hasta julio de 2014, a través de 400 horas de formación teórico-práctica en modalidad *on line* estructuradas en 10 asignaturas y 2 talleres prácticos, el alumnado participante tendrá ocasión de conocer, comprender y adquirir herramientas teóricas, metodológicas y conceptuales para el diseño, implementación, evaluación e intervención en igualdad de género en cualquier esfera de la vida social, con especial atención al ámbito laboral. El objetivo es común: actuar, colectiva y transversalmente, para hacer real la igualdad formal. ■

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



**Trabajadoras
del hogar**

trabajadoras de
hecho y con derechos



Trabajadoras de

Ser empleada o empleado del hogar significa sufrir discriminación en casi todos los casos si legislativamente no se avanza. Tan sólo 10 países han puesto en marcha el Convenio 189 de la OIT. El Gobierno español se niega a ratificarlo.

Palmira Maya Domingo

CUANDO SE HABLA de trabajo en el hogar, se habla de quienes realizan este trabajo, en cualquier país del mundo, pero que tienen en común: el sufrimiento que conlleva el poco reconocimiento social de su trabajo y las peores condiciones laborales imaginables. Además, constituyen una parte importante de la fuerza de trabajo en empleo sumergido y se encuentran dentro del grupo laboral más vulnerable. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y sus estimaciones mundiales, hay más de 52 millones de personas que realizan este trabajo, aún siendo un número considerable de hombres que trabajan en este sector, el 80% son mujeres. A escala mundial, el trabajo en el hogar representa el 3,5% del empleo femenino. En estas cifras no contabilizan las personas menores de 15 años que trabajan en el sector, pero que suman 7,4 millones. Estas cifras producen escalofríos, pero hay que reconocer que el trabajo en el hogar también lo realizaban

menores en España y no hace tanto tiempo... Recuerdo los relatos de alguna de las personas de mi propia familia.

Aún en los países más avanzados, el trabajo en el hogar no se toma realmente en serio, en el mejor de los casos sólo el 10% de quienes conforman el sector está cubierto por la legislación laboral general. El 90% restante no se encuentran bajo el amparo de la igualdad de condiciones, ni sociales ni laborales. Entre estos últimos países, se encuentra el nuestro.

En la actualidad, trabajadoras y trabajadores del hogar soportan salarios muy bajos, horas excesivas de trabajo, sin descansos semanales y, en ocasiones, se enfrentan a situaciones de vulnerabilidad frente a todo tipo de abusos (psicológicos, físicos y/o sexuales), además de la limitación de su libertad. Realizan su trabajo en un domicilio particular y, por tanto, inviolable; esto hace que sea complicado probar la existencia de abusos o explotación laboral. Es un reto ser capaces de articular algún mecanismo que permita intervenir

empleo



Campaña para la ratificación del Convenio 189 de la OIT

para dar solución a este tema. Por tanto la explotación de este sector dentro de las paredes del hogar bien puede atribuirse a la inexistencia de legislación laboral o de las lagunas existentes en la misma.

Las normas establecidas afectan a los siguientes ámbitos: protección de derechos, contratos de empleo, horas trabajadas y remuneración. En cuanto al respeto y protección de los principios y derechos fundamentales en el trabajo:

hecho y con derechos

Por todo ello, la OIT –y, por primera vez, en su 99ª Conferencia que tuvo lugar en Ginebra (Suiza) en 2010- puso en la mesa la necesidad de regular laboralmente a un sector tan importante. En la 100ª Conferencia Internacional del Trabajo –celebrada un año después, y como siempre en Ginebra- se desarrollaron y fueron aprobadas las normas básicas laborales a nivel internacional para

libertad de asociación y reconocimiento efectivo de la negociación colectiva, la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, la abolición del trabajo infantil, la protección efectiva contra todas las formas de abuso, acoso y violencia. Sobre la información sobre los términos y condiciones de empleo de forma comprensible, preferentemente será a través de un contrato escrito. En cuanto

“Quedaron pendientes temas tan importantes como es el desempleo o el despido por desistimiento”.

trabajadoras y trabajadores domésticos en la forma del Convenio 189, destinado a mejorar las condiciones laborales de decenas de millones de personas que se emplean en este sector, a lo largo y ancho del mundo. Es necesario, por tanto la ratificación del convenio por parte de cada país, para después poder transponer lo que dice a la legislación de cada país.

a las horas de trabajo: delimitar tiempo de trabajo y descanso para las personas empleadas como “internas” junto con el reconocimiento de las horas de presencia, horas extras reconocidas y compensadas y vacaciones pagadas, entre otras cuestiones. Por último, y en cuanto a la remuneración, se exige salario mínimo (en los países donde exista para el resto de quienes trabajan) y el pago de la seguridad social (la protección social y prestaciones deben de aplicarse en

las mismas condiciones que al resto de la población trabajadora).

CCOO siempre ha reivindicado la mejora de las condiciones de las trabajadoras de este sector, lleva haciéndolo desde hace más de 30 años. La pelea comenzó en los años 80 con una propuesta de *Ordenanza de trabajo del servicio doméstico*, movimientos reivindicativos, asambleas, etc., antesala de la llegada una regulación laboral que vio la luz con un Real Decreto 1424/1985, una norma que, a pesar de todas sus deficiencias, ha llegado hasta nuestros días.

En julio de 2011, en el marco del diálogo social (en el

que participan UGT, CCOO y el Gobierno) se firmaron dos acuerdos que mejoraban las condiciones laborales y sociales de este sector, pero aún así quedaron pendientes temas tan importantes como es el desempleo o el despido por desistimiento. La lucha sindical mantenida en estas últimas décadas bien merece exigir las mismas condiciones laborales y derechos sociales, idénticas a las de cualquier otro sector, para estas trabajadoras tantos años discriminadas. La Federación Construcción y Servicios de CCOO se compromete a trabajar por conseguirlo y está exigiendo al Gobierno español que el Convenio 189 sea ratificado⁽¹⁾. De momento, se ha iniciado una campaña, continuada en el tiempo, de recogida de firmas⁽²⁾. ■

(1) Una ardua tarea, ya que de momento sólo 15 países han ratificado el convenio (sólo dos europeos: Alemania e Italia) y de entre estos 15, en 5 países aún no ha entrado en vigor.

(2) Más información sobre la ratificación del Convenio 189 de la OIT y sobre la recogida de firmas en esta página web: http://construccionyservicios.ccoo.es/fcs/Areas/Politicad_e_Igualdad/Ratificacion_Convenio_189_OIT:Recogida_de_Firmas.

Palmira Maya (maya@construccionyservicios.ccoo.es) es secretaria de Políticas de Igualdad de la Federación Estatal de Construcción y Servicios de CCOO.

A Amparanoia se la conoce por su trayectoria musical, llena de alegría y de rebeldía, a partes iguales. Hace unos años, se hizo llamar Amparo Sánchez y a quienes siempre la siguieron continúa sin decepcionarles. Acaba de publicar otro buen disco: *Espíritu del sol* y está de gira, presentándolo. Pero además en su gira está incorporando presentaciones de su único libro, recién editado: *La niña y el lobo*. Con un subtítulo que lo explica todo: “*Vivir para contarlo, una historia de violencia machista y superación*”. Esta es la historia de una niña, una niña valiente que se enfrenta al lobo feroz y le gana la partida.

“La niña que vivió para contarlo”

Carmen Briz Hernández

IMPRESIONA. El libro *La niña y el lobo*, de Amparo Sánchez deja, por momentos, sin respiración. Impresiona de modo que has de dejar reposarlo, para desde el reposo, dar las gracias a su autora por su valentía, por ser capaz de escribir desde las entrañas algo tan doloroso como la experiencia de haber sufrido maltrato en algún momento de tu vida por aquella persona a quien amabas. Pero el mérito es más cuando no se cuenta desde la victimización, sino desde la resiliencia, desde la resistencia y también, en el otro extremo y aunque parezca imposible, desde el perdón.

Amparo Sánchez cuenta en *La niña y el lobo* qué le sucede en el transcurso de los 14 a los 24 años, en que decide desplazarse a vivir a Madrid cuando su primer hijo cuenta con 8 y donde de algún modo

haber tenido lugar en Lavapiés, en la Taberna del Tío Vinagre (ahora El Gallinero), uno de sus primeros empleos en Madrid, que le permite echar raíces en la ciudad. Esta entrevista bien podría leerse teniendo de fondo cualquiera de sus canciones, que de repente adquieren mayor relevancia o tal vez escuchando cualquier tema de su querida Billie Holiday, aquella mujer que inicia su autobiografía contando que nació el año de la gran crisis norteamericana, pero que para su familia no era un gran problema, ya que siempre estuvieron en crisis. Dos mujeres de dos épocas diferentes, que comparten no obstante, momentos cargados de prejuicios (la una por ser demasiado joven para cuidar de un niño, la otra por ser negra y cantante en un mundo musical reservado a los blancos o como mucho a los hombres negros) y el coraje y el amor a la música

desea ser madre y dar a luz al crío que lleva dentro. Jamás se arrepiente de su decisión, a pesar de las miradas que le hacen saber continuamente: “pobre chica”: *“Fueron tiempos duros. Me afectaba el dolor de mis padres más que el de los desconocidos, pero hubo situaciones difíciles sobre todo en el hospital, ser joven y no tener marido fueron dos hechos que hacían que sintiera el rechazo total, pero sentía que estaba haciendo lo correcto, asumiendo mi responsabilidad y eso me daba fuerza*”, confirma.

Y un día, el indeciso padre de la criatura, da el paso, rompe con su familia y promete cuidar de ella y de su hijo. Los padres de Amparo saben bien qué hay que hacer: casarse por los juzgados, alquilar un piso y comenzar a vivir, con el bebé ya bautizado. No fue una boda especialmente divertida: *“Creo que no era consciente del paso que estaba dando, pero creía que era lo que había que hacer, lo correcto. Tampoco imaginé que mi pareja iba a aislarme y dejarme encerrada en casa. Al conseguir mi libertad económica empecé a sentir mi poder”*.

Y así comienza su vida en pareja. Ella cuida del bebé, a quien adora, pero no cuenta con un empleo y el colegio ya no es para ella, así que se deja aconsejar por su padre sobre qué hacer con su vida y decide estudiar: *“Mi padre fue clave en mi vida. Él era muy feminista y creo que ni lo sabía, pero quería para sus hijas lo que quizás vio que oprimía a las mujeres de su época. Me alentaba a seguir mis sueños y a no depender de*

“Hay que buscar la fuerza en el interior y creerte que no mereces lo que te está pasando y que mereces una vida mejor, empezar a construir la autoestima, amarte y respetarte”.

decide que su camino hacia la felicidad se encuentra en la música: *“Es un proyecto que empecé hace tres años, fui corrigiendo los manuscritos hasta llegar al definitivo y ahí empecé a buscar editorial y a formar un equipo para poder editarlo, a nivel personal creo que había pasado el tiempo suficiente para mirar esa etapa y me sentía preparada para compartirla”*.

Esta entrevista tendría que haber tenido lugar, tal vez, en Granada, posiblemente en el Paseo de los Tristes, aquel lugar, donde un día la voz interior de Amparo Sánchez le pide que busque dentro de sí misma para salir con fuerza de una situación realmente adversa, y donde se prometió asimismo quererse y respetarse: *“Sí, hay que buscar la fuerza en el interior y creerte que no mereces lo que te está pasando y que mereces una vida mejor, empezar a construir la autoestima, amarte y respetarte”*, explica. También podría

para salir adelante.

Amparo Sánchez nace en Granada en 1969, siendo la hija menor, casi inesperada, como sucede en algunas familias. En su recién estrenada adolescencia hace las típicas cosas de cualquier cría de su edad: cambiarse de ropa en los portales, renegar del colegio de monjas donde estudia, salir de fiesta sin avisar en casa o avisando mal, pasar aburridas tardes en familia y vacilar con chicos algo mayores para ella.

Pero la niña Amparo, en su experimentación amorosa y sexual, queda embarazada de un chico que realmente le gusta y su vida da un giro inesperado para su edad. Le prohíben continuar estudiando en su colegio y madura a destiempo. No le importa,

un hombre jamás. Soy la mujer que soy gracias a sus sabios consejos". Y siguiendo los consejos de su padre, estudia, pese a la oposición de su entonces pareja.

Una noche, el ahora ya marido "se pasa de la raya", una noche en donde una cantidad extra de alcohol y celos, combinados con el sexismo más ramplón y el insulto más generalizado para las mujeres, "zorra", aparecen con furia. Amparo Sánchez recuerda bien aquellos dos primeros bofetones y lo que vino después, la culpa y el perdón: "Las primeras escenas de violencia eran como estar en una película de miedo. Parecía irreal y al principio perdoné y perdoné. Me sentía culpable y estaba muy enamorada, quería que todo saliera bien. Fue mucho más adelante cuando me di cuenta que tenía que salir de ahí, que me daba igual si él pensaba que yo lo provocaba para herirme. Tenía que luchar por mi vida y la de mi hijo".

Pero el lobo aún no enseñó todas sus garras y tras este primer episodio de maltrato elige una buena puesta en escena (de rodillas y casi llorando) buscando el perdón.

¿De qué tenía miedo Amparo Sánchez?: "El miedo te inunda y te paraliza, Sientes el miedo como un estado de ánimo, sobre todo cuando él está al llegar o cuando ves que te mira mal. Miedo a una nueva pelea, a una nueva agresión, a sentir el corazón roto y el alma destrozada, También miedo a morir en sus manos, miedo a que todo ese amor sea solo violencia". Y miedo a revelar lo que

te sucede a quienes te quieren y protegen. Amparo calla, calla lo que siente para sí misma, a pesar de que puedan aparecerle anginas y fiebre diciéndolo por ella.

Cómo, cuándo y a quién contarlo, tal vez a alguien que te crea, que no juzgue: "Encontré a esa mujer maravillosa en Jaén -que cuento en el libro- y escuché por primera vez el término de 'mujer maltratada' y también que era posible denunciar, Desde

“Miedo a una nueva pelea, a una nueva agresión, a sentir el corazón roto y el alma destrozada, También miedo a morir en sus manos, miedo a que todo ese amor sea solo violencia”.

luego me sentí identificada con el término y me animé a denunciar, pero fue un desastre: me pedían el informe forense, no les valía con verme los golpes y el dolor en mi rostro”.

Calla por no preocupar a quienes la quieren y así, encuentra refugio, en torno a la mesa camilla del salón familiar, donde se permite dejarse cuidar y volver a ser niña: "Desde luego, duele decirle a los tuyos en qué situación estás, porque sabes que es muy fuerte y también sientes vergüenza, En mi caso lo hice cuando ya estaba despegando a mi libertad, cuando ya había pasado todo, Se lo conté a mi hermana y a dos amigas,

Ellas sospechaban algo, pero no creían que fuera algo tan grave. La persona que más me influyó para tomar decisiones y buscar mis recursos fue una terapeuta, que lo trataba a él por temas de drogadicción. ¡Ella me salvo la vida!”.

Y no, no recuerda en esos años ninguna campaña institucional contra la violencia machista: "En mi época no, No recuerdo ninguna campaña, sí las que fueron apareciendo después, Me gustaba

que se alentara a las mujeres a salir de ahí, No me gustaba que siempre se vieran los golpes, porque la violencia no es solo física, pero igual si que hubo una gran visibilidad en algún momento. Mi mensaje sería: "No estáis solas, Somos muchas las que hemos pasado por ahí, es posible salir”.

Tras el perdón, algo de calma. Le pregunto qué significa para ella el perdón: "Con el paso de los años el perdón a mi agresor fue una elección personal para poder seguir sin el peso del odio y el resentimiento, Nunca volvimos a vernos, no tuvimos más relación desde que abandoné Granada. Pero hubo un tiempo en que sentí que le había perdonado, porque me había dado al ser que más quiero en el mundo (junto a su hermano), mi hijo mayor, y no quería que él odiara a su padre, Aunque nunca tuvieron una buena relación, el perdón es aceptar que lo que pasó se fue, queda la experiencia y el aprendizaje, pero de nada vale cargar con el odio”.

Calma y también vacío, asumiendo lo que supone ha de hacer una mujer casada: procurar participar de reuniones familiares en donde los hombres charlan relajadamente, se acomodan y descansan y donde las mujeres no paran de trabajar para atender las necesidades del resto, una vida que no desea para sí.

Amparo Sánchez es una amorosa y buena madre, pero desea ser independiente y se repite cual mantra, en cualquier lugar, en la calle, en la plaza, en el autobús... la misma frase: "Tengo que tener mi propio dinero, tengo que hacer algo con mi vida, tengo que hacer algo". Sobre todo lo piensa cuando decide vivir a solas con su hijo, en una de sus intermitentes rupturas de convivencia con su pareja. Joven, con empleos fugaces y mal pagados tiene un solo objetivo: Hacer



“La niña que vivió para contarlo”

Entrevista



dinero, como su canción. Y una no puede dejar de recordar ese estupendo tema en la banda sonora de la película *Barrio*, en una secuencia desternillante si no fuera porque tiene tanto de veracidad que causa desazón. Así que en su libro no faltan alusiones a contratos, sindicatos, paro, ayuda familiar, temporal...

Hoy día, la gente joven tampoco tiene ante sí un alentador panorama laboral, pero sí cuentan con más medios a la hora de enfrentarse a la violencia machista: “Creo que hay más ayuda y más información que antes. Pero faltan los recursos económicos y el apoyo terapéutico. No creo que lo tengan más o menos difícil, siempre es una situación difícil, pero al menos pueden sentir el rechazo de la sociedad ante la violencia y algún apoyo por parte de las autoridades. Lo más peligroso es que crean que eso es amor. Y los celos no son amor, el control no es amor, si te hace llorar no es amor”.

Su vida parece encarrilarse al tiempo que la del padre de su hijo se desmorona día a día al refugio de las drogas, pero aún pasará un tiempo para que la ruptura sea definitiva. Y hay un día en que la niña se encara: (“Mátame o te mato. ¡A mí no me pegas más!”) y hasta se decide acudir a la comisaría: “Fue muy traumática, aparte de que no sirvió para nada, porque mi pareja rompió la denuncia y sin informe forense no valía para nada, Sentí la mirada y el trato de los policías, era muy joven y me sentía culpable de lo que

me había pasado, que algo habría hecho para que él me pegara, no sentí un abrazo de comprensión. Fue duro”.

Tal vez, la visita a la comisaría podría haber tenido otro resultado, tal vez podría haber ayudado a tomar una decisión. Lo que sí parece es que los malos momentos animan al desamor y el amor, mezclado

“Lo más peligroso es que crean que eso es amor. Y los celos no son amor, el control no es amor, si te hace llorar no es amor”.

con la pena, va diluyéndose, se diluye a la misma velocidad en que Amparo Sánchez descubre que lo suyo es escribir canciones en sus ratos libres, canciones que la ayudan a recuperar su autoestima, a salir del encierro en sí misma, a llorar porque el sol se va y es un día menos vivido, pero también a empezar a pensar que habrá un día en que nacerá una nueva Amparo.

Y al son de la música su vida empieza a cambiar, convencida de que cuando todo lo malo pase, no hablará con nadie sobre los años de maltrato. Pero ha cambiado de opinión y ahora lo cuenta, se sana y ayuda a sanar a otras mujeres en circunstancias

similares. La niña Amparo ha crecido y comienza a vivir de la música, descubre Marruecos, canta *Feliz cumpleaños* a Joe Strummer, líder de The Clash, en Granada, y cuenta con el apoyo de toda su gente en el momento en que decide separarse de su pareja para siempre y venirse a Madrid. El secreto: ya no le ama. La sabiduría: sabe que merece algo mejor. Y la música la salva: “La música es mi manera de expresarme y es mi manera de vivir, En aquellos tiempos fue una gran tabla de salvación y lo sigue siendo. Es una terapia, una sanación, una amiga que me acompaña y que nunca me falla. Siempre me da más de lo que espero: regalos, encuentros, emociones, alegrías... la música es mágica!”.

Todavía en Granada, Amparo participó en conciertos por el 8 de Marzo, día de las mujeres y su compromiso se ha mantenido con su sola presencia en los escenarios, porque sus canciones hacen aún más grandes a las mujeres. Ahora, tras la publicación de esta autobiografía de juventud, será conocida como la niña que supo sobrevivir al lobo.

Ahora mismo, Amparo Sánchez se divide entre Europa y Latinoamérica, entre la presentación de su último disco *Espíritu del sol* y la de su libro. Y sigue aprendiendo cada tarde que se enfrenta a un nuevo

auditorio: “Está siendo muy intenso a nivel emocional, 1 de cada 3 mujeres ha pasado por una relación de violencia o abuso sexual. Siento que nos hace bien hablar entre nosotras, compartir que pasamos por ahí, pero que es posible salir. Estoy aprendiendo mucho de las organizaciones de mujeres que luchan cada día para erradicar la violencia de género y ayudar a las mujeres. Es muy enriquecedor y siento que mi libro es un granito de arena a esa lucha”.

Discografía

Amparo and the Blues Stop.
Como Amparo and the Gang: *Haces bien* (1993).
Como Ampanoia: *El poder de Machin* (1977), *Feria furiosa* (1999), *Somos viento* (2002), *Enchilao* (2003), *Rebeldía con alegría* (2004), *La vida te da* (2006).
Como Amparo Sánchez: *Habana-Tucson* (2009), *Alma de cantaora* (2012) y *Espíritu del sol* (2014).

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

Luchar para construir futuro

Tania Pérez Díaz

Fotografía extraída del trabajo: ¿Qué hacen los sindicatos por nosotros?, disponible en: <http://www.jovenescoo.es>.



“Es imprescindible apostar por la incorporación de personas jóvenes en las candidaturas a las elecciones sindicales; seguir trabajando en los protocolos de acogida y bienvenida tanto a delegados y delegadas recién elegidos, así como a la afiliación joven”.

HACE YA UNOS años que la sociedad, inmersa en una espiral de reformas y recortes, está dejándose arrastrar por la pérdida constante de derechos sociales, civiles y laborales. En este nuevo paradigma, parece que las únicas políticas posibles son aquellas que profundizan en el empobrecimiento y las discriminaciones. La polarización social entre las rentas del trabajo y las del capital, coloca a una parte importante de la población en situación de riesgo. Las reformas y contrarreformas laborales en este país han fomentado el empeoramiento de las condiciones laborales de la población en general y, en particular, de las personas más jóvenes. Tras la aprobación de la última reforma laboral, por ejemplo, el paro juvenil ha marcado unos récords inimaginables. Entre los menores de 25 años supera el 50%, y alrededor del 90% de la nueva contratación es temporal entre los menores de 30 años. Todo esto desincentiva la organización de trabajadores y trabajadoras por la mejora de sus condiciones laborales, y limita el ejerci-

cio de determinados derechos como, por ejemplo, el derecho a sindicarse.

Estas dificultades suponen un grave problema para la toma de contacto con las organizaciones sindicales, además del empobrecimiento de la gente joven, que en algunos casos, se acerca al riesgo de exclusión, la emigración forzosa y a la incapacidad de emanciparse. Una situación que hace que desaparezca incluso el elemento de identificación como trabajador o trabajadora. Tampoco es casual la intencionada relación que se pretende establecer entre los conceptos “joven” y “estudiante”, como una excusa más para mantenerlos alejados del movimiento sindical.

Desde los primeros años de la crisis se ha sufrido una pérdida de representantes de trabajadores y trabajadoras en las empresas. En el caso de los menores de 30 años, el número de representantes ha ido disminuyendo, hasta llegar prácticamente a la mitad (de casi 10.000 en diciembre de 2010, a apenas 5.000 en julio de 2014). Sin duda, esto es debido a que la destrucción de empleo ha afectado

en mayor grado a las personas jóvenes, por encontrarse en una situación de mayor vulnerabilidad, o a una mayor concentración de jóvenes en aquellos sectores más precarios y menos sindicalizados, con una menor tradición sindical y, por lo tanto, con más dificultades para sostener tanto la actividad productiva como la sindical en un momento de destrucción de empleo.

Lejos de caer en el desánimo, se ha de dar respuesta a estas situaciones, con el absoluto convencimiento de que la gente joven de CCOO saldrá fortalecida de las dificultades a las que se enfrenta. CCOO apuesta por la organización de trabajadores y trabajadoras, integrando su diversidad en la reivindicación y la acción. Para ello, la juventud debe ver en Comisiones Obreras una herramienta útil para la defensa de sus derechos y esto sólo pasará siendo más representativos generacionalmente, en las empresas, en las mesas de negociación y en la propia estructura y llevando a cabo una acción sindical más justa y respetuosa con la diversidad

que conforma el conjunto de la organización. En este sentido, es imprescindible apostar por la incorporación de personas jóvenes en las candidaturas a las elecciones sindicales (respetando un criterio proporcional a la presencia de jóvenes en las plantillas, sobre todo en aquellos sectores donde hay una mayor concentración); seguir trabajando en los protocolos de acogida y bienvenida tanto a delegados y delegadas recién elegidos, así como a la afiliación joven, siempre que sea posible. Y, por último, complementar la formación que reciben delegados y delegadas con aspectos específicos en materia de juventud.

Es necesario construir un sindicato más abierto, más fuerte, más participativo, más democrático, más solidario y más representativo. Hay que hacer de la acción sindical una herramienta más útil también para las nuevas generaciones que, lejos de ser el futuro, son ya el presente de CCOO y no se resignan a heredar algún día una organización, sino que quieren participar en el día a día de su construcción. ■

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

Furias

Charo González Martínez

FURIAS es una revista feminista digital y bimestral, con 4 años ininterrumpidos de publicación, que pretende analizar, deconstruir y repensar la sociedad. Es una publicación sin miedos, incorrecta y libre de ortodoxias. La lectura de sus artículos hace descubrir y analizar algunas de las realidades que oprimen a las mujeres, como seres sexuales dominados por el género asignado.

Este proyecto, con base en Argentina, cuenta con colaboraciones internacionales, entre las que destacan las realizadas por feministas de Latinoamérica y del Estado español. Es de señalar que le dan bastante importancia

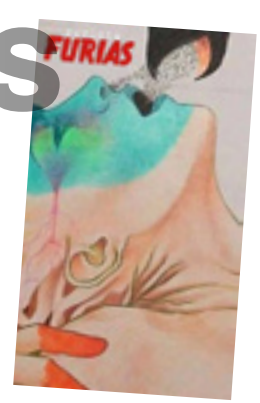
a las colaboraciones gráficas, tanto de artistas como de fotógrafos y fotógrafas.

Recomendable revista que reivindica las alianzas y el empoderamiento de las mujeres, el cuerpo como espacio propio, la riqueza de la cultura indígena...: "Miramos para atrás y vemos todo lo realizado, todo lo cambiado y todo lo culminado. Miramos ahora y vemos todo lo que nos falta, todo lo que nos queda por decir, todo lo que nos queda por hacer".

En su último número editado (n. 21, agosto-septiembre de 2014) incluye una entrevista a Sara Porras, el reportaje "Argentina también es afro", un dossier titulado "Palestina libre" y una reflexión sobre cómo se retrata a las adolescentes en las noticias, sobre todo en relación a la violencia y el tratamiento mediático y simbólico que se hace de la misma; porque la violencia contra las mujeres no es un conjunto de hechos aislados sino la manifestación más despiadada de la desigualdad y hay que saber contarlos bien. ■

Charo González

(charogonzalez@murcia.ccoo.es) es secretaria de Mujer de CCOO de la Región de Murcia.



Furias, revista feminista argentina, bajo la dirección de Anahí Ayelén. Página web: <http://revistafurias.com/>. Encuentra también el último número publicado en la plataforma Issuu (http://issuu.com/furias/docs/furias_n_21e=0%2F9263888#) En 2012 obtuvo el premio al Medio Alternativo, "Mario Bonino", otorgado por la Unión de Trabajadores de Buenos Aires (UTPBA) y el premio al Medio Joven "Lola Mora", otorgado por la Dirección General de la Mujer de Buenos Aires.

Por amor o a la fuerza

Alicia Martínez

LA FLEXIBILIZACIÓN casi ilimitada ha constituido una característica clave del trabajo de las mujeres: los borrosos límites entre el tiempo de trabajo y el tiempo de vida, las actividades no retribuidas o la puesta en juego tanto de las emociones y las habilidades relacionales, comunicativas y cognitivas como el propio cuerpo son algunas de las particularidades que han caracterizado sus actividades, a menudo entre lo productivo y lo reproductivo. Sin embargo, ¿no son acaso características cada vez más comunes en varones y mujeres en las economías del conocimiento, en las que el trabajo y la vida se precarizan?

Cristina Morini, en su ensayo *Por amor o a la fuerza* acuña el término "feminización" para hacer referencia precisamente a este proceso por el que el capitalismo postfordista ha aprendido a rescatar elementos de "lo femenino", los ha generalizado y los ha vuelto productivos. La autora incide en que el patriarcado ha mutado de tal forma que la desvalorización de lo femenino no se ejerce únicamente a través de la represión, sino también mediante su desaparición como especificidad, mediante la progresiva feminización de la sociedad.

La autora aborda reflexiones sobre la precariedad, la construcción de las subjetividades diversas, las características del trabajo en el capitalismo cognitivo, la relevancia de las vidas y cuerpos como herramientas de producción o el papel de la renta básica como instrumento detonador de la deriva precarizadora. ■



Por amor o a la fuerza. Feminización del trabajo y biopolítica del cuerpo, de Cristina Morini. Prólogo: Judith Revel. Traducción: Joan Miquel Gual. Madrid, 2014; Traficantes de Sueños, colección: Mapas, n. 39. Puede descargarse en: http://www.traficantes.net/sites/default/files/pdfs/TDS_map39_morini.pdf

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

Formar es empoderar

Eva Antón Fernández

ES INDUDABLE el papel crucial de la formación en la emancipación de las mujeres. De ahí la urgencia de priorizar la formación en igualdad si aspiramos colectivamente a una sociedad libre de sexismo, de discriminación y de violencia de género. El proyecto NETWORK.GENDER lo ha entendido así, trasladándolo al ámbito sindical. Porque la formación en igualdad de género adaptada a su aplicación en las organizaciones sindicales implica combinar información, conocimiento y reflexión, activar el pensamiento crítico y, en definitiva, capacitar mediante la implicación personal, potenciando el activismo para la puesta en práctica de la perspectiva de género y las estrategias igualitarias, a través del trabajo sindical.

El manual formativo NETWORK.GENDER se facilita como soporte para realizar formación sindical en cascada. Incluye informes de situación en torno a tres cuestiones principales, abordadas desde la mirada de los sindicatos participantes en el proyecto y las realidades sociolaborales en las que se insertan (CCOO; CGIL, CWU, UNI Global Union Europa): los efectos de la crisis y las políticas de ajuste en el empleo de las mujeres, el papel de la negociación colectiva y el diálogo social en el avance hacia la igualdad laboral de género y la participación de las mujeres en los sindicatos. También se presentan cinco unidades didácticas, sobre los temas anteriores, con especial desarrollo de propuestas para el empoderamiento económico y sindical. Como ejemplo de buena práctica se incluye un taller sobre liderazgo sindical femenino. El manual se completa con un glosario y un apartado con recursos disponibles en Internet. ■



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

Manual NETWORK.GENDER: Informes de situación y material formativo, de la Secretaría Confederal de Mujer e Igualdad de CCOO, elaborado con informaciones de la CGIL, la CWU y UNI Global Union Europe. NETWORK.GENDER VS/2013/0460, con apoyo financiero de la Comisión Europea, Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión. Accesible en: http://www.ccoo.es/cscocoo/Areas/Mujeres_e_Igualdad/Proyecto_Europeo_NETWORK.GENDER:647346--Manual_NETWORK.GENDER

RIGHTS + POWER = + EQUALITY + EMPLEO + DERECHOS + PODER
+ IGUALDAD + OCCUPAZIONE + DIRITTI + POTERE = + UGUAGLIANZA
EMPLOYMENT + RIGHTS + POWER = + EQUALITY + EMPLEO + DER
ECHOS + PODER = + IGUALDAD + OCCUPAZIONE + DIRITTI + POTER
= + UGUAGLIANZA EMPLOYMENT + RIGHTS + POWER = + EQUALI
Y + EMPLEO + DERECHOS + PODER = + IGUALDAD + OCCUPAZIONE
+ DIRITTI + POTERE = + UGUAGLIANZA EMPLOYMENT + RIGHTS +
POWER = + EQUALITY + EMPLEO + DERECHOS + PODER = + IGU
IGUALDAD + OCCUPAZIONE + DIRITTI + POTERE = + UGUAGLIANZA
EMPLOYMENT + RIGHTS + POWER = + EQUALITY + EMPLEO + DER
CHOS + PODER = + IGUALDAD + OCCUPAZIONE + DIRITTI + POTERE
+ UGUAGLIANZA EMPLOYMENT + RIGHTS + POWER = + EQUALITY
+ EMPLEO + DERECHOS + PODER = + IGUALDAD + OCCUPAZIONE +
DIRITTI + POTERE = + UGUAGLIANZA

Proyecto
europeo
**NETWORK.
GENDER**

Empoderando a las sindicalistas, ganando en igualdad

CCOO HA LIDERADO EL PROYECTO TRANSNACIONAL *Empoderamiento, acción positiva y transversalidad de género en las organizaciones sindicales*, en acrónimo NETWORK.GENDER^[1], inspirado en las ideas-fuerza que expresan su título y el lema elegido: + EMPLEO + DERECHOS + PODER = + IGUALDAD. Ana Herranz Sáinz-Ezquerro, secretaria confederal de Mujer e Igualdad de CCOO, ha sido la responsable sindical de este proyecto europeo.

Este proyecto ha mostrado la importancia y la urgencia de establecer redes transnacionales en el trabajo sindical por la igualdad y para el empoderamiento de las mujeres. Porque el empoderamiento sindical de éstas y su resultado (la paridad) no sólo es una cuestión de justicia democrática sino que dinamiza y empuja al empoderamiento económico, a través del empuje para el empleo de calidad, con derechos y sin discriminaciones. Una mayor presencia y participación de las mujeres en los sindicatos y una extensión de la formación en igualdad tienen como consecuencias directas una mayor integración de las estrategias igualitarias (acción positiva, transversalidad de género) en las organizaciones sindicales, en sus políticas y en sus actuaciones, entre ellas, en la formación, en la información, en la negociación colectiva y en el diálogo social. Así lo cuenta en este informe Eva Antón, filóloga y del equipo de la Secretaría Confederal de Mujer e Igualdad de CCOO.

[1] El proyecto europeo NETWORK.GENDER VS/2013/0460 ha sido cofinanciado por la Comisión Europea, Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión. Se desarrolla desde noviembre de 2013 hasta noviembre de 2014. Este Proyecto, promovido y coordinado por CCOO, a través de la Secretaría Confederal de Mujer e Igualdad, ha contado con la participación como socios transnacionales de las confederaciones sindicales CGIL (Italia), la CWU (Reino Unido), y de la UNI Global Union Europa, como asociada.

Razones y objetivos del proyecto NETWORK.GENDER

Eva Antón Fernández

DIFERENTES VOCES EXPERTAS han alertado que de las crisis la población femenina han salido, históricamente, con menos empleo y de peor calidad (aún), con más carga de trabajo de cuidados (no remunerado), a causa de una atribución aún existente por el rol de género, y con retrocesos ideológicos y normativos que, con las crisis como coartadas, el rearme patriarcal logra instalar.

CCOO no se resigna a este sombrío panorama que supone un frenazo en seco, cuando no una vuelta atrás, en los lentos y trabajosos avances hacia la igualdad. Al contrario, activa todos los mecanismos y herramientas para la acción y el trabajo sindical de que se pueda disponer para conocer mejor los entornos laborales tras varios años de crisis y recortes. Interesa averiguar y mostrar cómo han impactado en las mujeres, históricamente en situaciones de partida más desfavorecidas, y cómo han frenado los lentos avances hacia una igualdad legalmente establecida pero no efectiva. Hay que aspirar a reforzar, tras el intercambio de experien-



Primer encuentro en Madrid, el 16 de enero de 2014, de izquierda a derecha: Giulia Barbucci, Ana Herranz, Mónica Ceremigna y John Bawdin. Fotografía de Julián Rebollo.

de CCOO, CWU (Reino Unido), CGIL (Italia) y la sectorial UNI Global Union Europa: conocer mejor la situación laboral, sindical y social de toda la población en el contexto europeo de una crisis financiera y económica agravada por las políticas gubernamentales de austeridad y recortes en el sector público, visibilizando el grave impacto de género.

Las organizaciones sindicales que han conformado el NETWORK.GENDER, mediante una red sindical transnacional concreta, con

para demandar, en una sola voz, una mayor participación laboral y sindical de éstas (es decir, su empoderamiento económico y sindical). Han recordado la necesidad, para ello, de reforzar la integración de las estrategias igualitarias correctoras (acción positiva, transversalidad de género...) en las estructuras y trabajos de las organizaciones sindicales.

Con el NETWORK.GENDER se da un paso más para ser cada día más sindicalistas de más países y sectores trabajando juntas, para que haya más trabajadoras con empleos de calidad, para que sean más las mujeres empoderadas, con más líderes y más activistas sindicales. Para ser más conscientes de la fuerza y la capacidad sindical de hacer real, aquí y ahora, una igualdad laboral y social entre géneros hasta ahora siempre postergada.

“Han recordado la necesidad de reforzar la integración de las estrategias igualitarias correctoras en las estructuras y trabajos de los sindicatos”.

cias y propuestas, los instrumentos y estrategias de que se disponga para acelerar ese avance hacia la igualdad ahora refrenado.

El proyecto NETWORK.GENDER surge, precisamente, de una preocupación sindical compartida por las confederaciones sindicales

trabajos específicos (de investigación, sensibilización, difusión, formación, información), y con propuestas sindicales determinadas, han querido potenciar una participación equilibrada y libre de discriminaciones de las mujeres en el empleo, así como prevenir la exclusión social y la pobreza, a menudo feminizadas. Han aunado esfuerzos

El trabajo realizado

Durante un año (de noviembre de 2013 a noviembre de 2014), desde la Secretaría Confederal de Mujer e Igualdad de CCOO se ha venido trabajando en el desarrollo del proyecto, con el apoyo y participación de los socios transnacionales de la CGIL, la CWU, y la UNI Global Unión Europa. Un trabajo



que ha implicado mucho tiempo y múltiples tareas (coordinación, gestión, investigación, difusión, formación, administración...); que ha tenido como eventos visibles dos reuniones de trabajo (Madrid, Roma), tres seminarios piloto, y la Conferencia Final, y como productos o resultados los diversos materiales de sensibilización, formación e investigación (el cartel, el folleto, el *Manual Network.Gender*, el *Informe transnacional de los efectos de la crisis en el empleo de las mujeres y su participación en las organizaciones sindicales*, y el documento de *Conclusiones*¹).

En estos meses se han vivido momentos difíciles, como el repentino fallecimiento en el mes de junio de John Bawdin, compañero de la CWU

motivo se ha querido simbolizar el empuje de una mujer hacia delante cuando se apoya en una compañera, y cómo la compañera, a su vez, avanza, por la fuerza y el empuje de la compañera que tira. Es una metáfora visual de la fuerza colectiva, el empoderamiento y el liderazgo de las sindicalistas, cómo con sus luchas consiguen mejoras para todas las trabajadoras y para la sociedad en general.

El sitio *web*, alojado en la página de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CS de CCOO), en el área *Mujeres e Igualdad*, presenta todos los materiales, eventos y noticias relacionadas con el proyecto, hacien-

pectiva feminista; el empoderamiento económico y su relación con el empleo de calidad; los efectos de la crisis y las políticas de austeridad en el empleo femenino; la presencia de las mujeres en todos los ámbitos de representación como garantía de libertad y democracia; la necesidad de avanzar en empoderamiento de las sindicalistas; estrategias y medidas para aumentar la presencia paritaria en estos ámbitos.

El *Manual NETWORK.GENDER* es un soporte docente dirigido a facilitar de forma flexible la formación en cascada, en los distintos niveles de las organizaciones sindicales participantes. Por eso se ha articulado en dos bloques; el primero, aporta información, y el segundo, proporciona herramientas docentes para desarrollar acciones formativas. El primer bloque contiene, de manera resumida, sendos informes de situación sobre las tres temáticas analizadas en el proyecto: crisis, políticas de austeridad y empleo femenino; medidas de igualdad en la negociación colectiva y el diálogo social; y, por último, participación de las mujeres en los sindicatos. El segundo bloque, estructurado en cinco unidades didácticas, desarrolla las temáticas anteriores, complementadas con un acercamiento al marco de la normativa igualitaria internacional, europea y estatal. De manera destacada, se aportan estrategias y orientaciones para el empoderamiento, con propuestas también para el empoderamiento sindical. De ahí la inclusión de un ejemplo de buenas prácticas, el taller *Liderazgo femenino en las organizaciones sindicales*, elaborado por Pilar Morales (secretaria de la Mujer de CCOO Madrid). Este manual se

“El Manual NETWORK.GENDER es un soporte docente dirigido a facilitar de forma flexible la formación en cascada, en los distintos niveles de las organizaciones sindicales participantes”.

e integrante del equipo de trabajo del NETWORK.GENDER. También han sido meses de fructífero trabajo en común e intercambio de propuestas con las representantes de los sindicatos socios, que han hecho posible que un proyecto de este alcance haya sido culminado con éxito. Linda Roy, Katrina Quirke y Julia Upton, de la CWU; Monica Ceregmina y Giulia Barbucci, de la CGIL, Verónica Fernández Méndez, de la UNI Global Union, y Pilar Morales, de CCOO Madrid, han sido compañeras de viaje fundamentales en el recorrido del NETWORK.GENDER.

Y, con ellas, otras muchas sindicalistas de la CWU, de la CGIL y, por supuesto de CCOO, que han participado en los talleres, seminarios y Conferencia Final, y que generosamente han trasladado impresiones, experiencias, trayectorias y propuestas, fortaleciendo con sus aportaciones y su trabajo diario, con decisión y su determinación, las conclusiones de este proyecto y los objetivos igualitarios de las confederaciones sindicales participantes.

Los materiales elaborados en el proyecto

El logotipo del proyecto se inspira en un fragmento del cuadro de Picasso *Mujeres corriendo por la playa*. Toma como elemento figurativo un fragmento de las siluetas de las mujeres del cuadro porque transmiten movimiento, dinamismo, unión entre mujeres, iniciativa... Con la elección de este

do accesible esta información, al ser un sitio abierto a la consulta (http://www.ccoo.es/csc-coo/Areas/Mujeres_e_Igualdad:Proyecto_Europeo_NETWORK.GENDER).

El cartel da todo el protagonismo al lema elegido, que expresa las ideas fuerza del proyecto, en español, inglés e italiano: + EMPLEO+DERECHOS+PODER = +IGUALDAD. EMPLOYMENT + RIGHTS + POWER = EQUALITY. + OCCUPAZIONE +DIRITTI + POTERE = UGUAGLIANZA.

El folleto resume ideas centrales: qué se entiende por empoderamiento desde una pers-



Un momento del seminario en Roma, los días 14 y 15 de junio de 2014.



Asistentes al seminario en Wimbledon, los días 15 y 16 de septiembre de 2014.

complementa con un extenso glosario y recursos accesibles por Internet.

El *Informe trasnacional de los efectos de la crisis en el empleo de las mujeres y su participación en las organizaciones sindicales*, elaborado por CCOO, con información de la CWU, la CGIL, la UNI Global Unión Europa, aporta una visión comparativa transnacional sobre la relación entre la crisis y las políticas gubernamentales de ajustes, causantes del desmantelamiento del Estado del bienestar, y el agravamiento de las desigualdades entre géneros, además del empobrecimiento de la población trabajadora. Este informe también analiza el papel fundamental de la negociación colectiva y el diálogo social como escenarios con participación sindical decisoria, cuyo papel impulsor en la introducción de medidas igualitarias es principal. Se analiza el estado de la negociación colectiva en los tres países implicados, y se aporta un ejemplo de la negociación colectiva supranacional, en los comités de empresa europeos. Igualmente, el informe analiza la participación de las mujeres en las organizaciones sindicales implicadas, al tiempo que se bosquejan las trayectorias respectivas de la introducción de medidas para el avance en igualdad desde los orígenes de estas confederaciones, destacándose algunos hitos históricos, constatando los avances, detectando algunas resistencias y obstáculos y aportando un mapa actualizado de género.

Los talleres de trabajo, los seminarios piloto y la Conferencia Final

El desarrollo del proyecto europeo ha requerido de dos talleres o reuniones de trabajo (*workshops*) puestos en marcha en enero de 2014, en Madrid, en la sede de la CS de CCOO, y en abril, en la sede de la CGIL, en Roma, fundamentales para precisar y contrastar las líneas principales de los análisis realizados en los informes, de los contenidos de los seminarios piloto, de los productos y de los debates

y propuestas que definen el proyecto.

De interés principal han sido los seminarios piloto preparados por cada una de las tres organizaciones sindicales, con el apoyo siempre de los otros socios y de la entidad asociada, la UNIU Global Union Europa. En mayo se realizó el organizado por CCOO, en la Escuela Sindical Juan Muñiz Zapico. De 12 horas de duración y dirigido a responsables sindicales, constituyó una acción formativa que puede servir de expe-

“Han servido para concluir con rotundidad que los sindicatos ya no son, como en otros tiempos, organizaciones masculinizadas que se rigen por paradigmas masculinos”.

riencia para extender a otros niveles y estructuras sindicales, incluidas las secciones sindicales, es decir, a los núcleos de acción sindical en empresas y centros de trabajo.

En el seminario piloto se presentan, desde la doble óptica sindical y de género, las tres temáticas analizadas en el proyecto: crisis, políticas de austeridad y empleo de las mujeres; medidas de igualdad en la negociación colectiva y el diálogo social; y, por último, la participación femenina en los sindicatos. La representación de CCOO (Javier López, secretario confederal de Formación, y Rita Moreno, coordinadora de la Secretaría de Acción sindical), junto a representantes de la CGIL, la CWU y la UNI Global Union Europa expusieron sus análisis, visiones, experiencias y propuestas de futuro, contenidos que se contrastaron en grupos de trabajo específicos mediante la realización de talleres. Además, el seminario se complementó

con la presentación pública y validación del manual formativo del proyecto, y con la exposición, por parte de Pilar Morales (secretaria de Mujer de CCOO de Madrid) de una buena práctica: el taller para el empoderamiento sindical de las mujeres. Asistieron, como alumnado 12 responsables de las áreas de Mujer e Igualdad de CCOO. También se contó con la presencia cualificada de María Jesús Vilches, formadora en la Escuela Sindical de CCOO “Juan Muñiz Zapico”.

Similares seminarios piloto tuvieron lugar en Roma, en junio, organizado por la CGIL para sus responsables de Mujer e Igualdad, y en septiembre, en Wimbledon, organizado por la CWU, con el mismo perfil, contenidos y objetivos.

Estos seminarios han resultado de enorme utilidad para contrastar con las sindicalistas participantes los diagnósticos aportados por los informes de situación, que evidencian que en todos los países, al igual que desde una perspectiva europea, las mujeres comparten los mismos obstáculos y dificultades: las estructurales, consecuencia de un sistema patriarcal extremadamente longevo y adaptativo, agravadas coyunturalmente por una crisis y sobre todo, unas políticas gubernamen-

tales de austeridad que, con la coartada de la crisis, aspiran a devolver a las mujeres al ámbito familiar para que les resuelvan las necesidades de cuidado que dejan de cubrir desde unos servicios públicos debilitados.

Los debates y valoraciones de estos seminarios también han resultado de enorme utilidad para reforzar con contundencia que las sindicalistas, y mujeres en general, son conscientes del papel del empleo de calidad para su empoderamiento y su autonomía y no van a abandonar el empleo o la actividad voluntariamente, al menos en términos masivos. También han servido para concluir con rotundidad que los sindicatos ya no son, como en otros tiempos, organizaciones masculinizadas que se rigen por paradigmas masculinos sino que mujeres y hombres forman parte de sindicatos que han sabido integrar en sus fines y principios los objetivos de igualdad y que saben



que la justicia pasa por el equilibrio entre géneros, el trabajo corresponsable y la paridad en los puestos de decisión y representación.

Por último, el pasado 8 de octubre tuvo lugar la Conferencia Final del proyecto, con el objetivo de presentar públicamente el proyecto, incluyendo la presentación pública de los materiales informativos/formativos y de la campaña de sensibilización generados, las conclusiones obtenidas en los seminarios y talleres, a partir del análisis compartido, el diálogo y el intercambio de propuestas de las sindicalistas realizado en los seminarios y talleres. Una conferencia que inauguraron Marcos Peña (presidente del Consejo Económico y Social de España, CES), Ignacio Fernández Toxo (secretario general de CCOO) y Pilar Morales (secretaria de la Mujer de CCOO Madrid) y que contó con la presencia de las secretarías confederales de Mujer e Igualdad, Juventud, Acción sindical e Internacional de CCOO y de las organizaciones sindicales participantes. En la conferencia se dieron a conocer también las propuestas de futuro y las estrategias compartidas, entre ellas, el mantenimiento, extensión y consolidación de las redes sindicales transnacionales de género, y de las estrategias igualitarias, a saber, la acción positiva, la transversalidad, y el empoderamiento femenino.

Algunas conclusiones

El trabajo en red, desarrollado desde el proyecto NETWORK.GENDER, ha visibilizado el profundo y negativo impacto de género que la crisis y los ajustes gubernamentales han provocado, con empeoramientos notorios en el empleo, los derechos y las condiciones de vida y trabajo de las mujeres, tanto desde una perspectiva europea como en los países analizados (España, Italia, Reino Unido).

En pleno siglo XXI se continúa expulsando a las mujeres del ámbito del empleo, por acción u omisión,

mientras se presentan con nueva cara las viejas formas de discriminación laboral, de los que algunos ejemplos especialmente denunciados en el marco del NETWORK.GENDER fueron el contrato "cero" de Reino Unido; la carta "voluntaria" de renuncia al trabajo que se hace firmar a la vez que el contrato laboral, en Italia, y el aumento de la temporalidad combinado con el tiempo parcial como forma contractual

"...con empeoramientos notorios en el empleo, los derechos y las condiciones de vida y trabajo de las mujeres, tanto desde una perspectiva europea como en Italia, Reino Unido y Estado español".

preferente para las trabajadoras en España.

Esta intensificación de la precariedad laboral provoca más empobrecimiento y riesgo de exclusión social para el conjunto de la población trabajadora, especialmente para las mujeres. Sin olvidar que una consecuencia de los recortes que los gobiernos han efectuado en servicios públicos de cuidado (sanidad, educación, dependencia, atención a menores...) son doblemente negativos para éstas: por la pérdida de empleos en sectores feminizados, especialmente de empleo indefinido y a tiempo completo, y porque aumentan de facto la carga de trabajos de cuidado adjudicados a ellas en el ámbito familiar, lo que también las aleja del empleo.

En este contexto, hay que defender el papel fundamental que tanto la negociación colectiva como el diálogo social tienen para introducir mejoras dirigidas a combatir las discriminaciones, a potenciar la igualdad en el ámbito laboral, a garantizar empleo de calidad y protección social que asegure míni-

mos de inserción para quienes más los necesitan. Para ello se requiere que las organizaciones sindicales hayan integrado en sus políticas y en su trabajo cotidiano la transversalidad, que se tome conciencia del papel de las acciones positivas y de los planes de igualdad, así como del necesario protagonismo compartido de mujeres y hombres en las mesas negociadoras.

Para consolidar el empoderamiento económico de las mujeres ha de asegurarse el empleo de calidad. Las políticas de empleo deben ser tomadas teniendo en cuenta la dimensión de género. Para ello se requiere una mayor formación del personal implicado, incluidas las representaciones sindicales.

La mayor participación sindical revierte en una mayor receptividad a las estrategias igualitarias en la negociación colectiva. Acercar a más mujeres a los sindicatos y que los sindicatos cuenten con más líderes femeninas son dos claves que impulsan el trabajo sindical en materia de igualdad y que desembocan en mejoras para las trabajadoras y para la sociedad. Para todo ello es fundamental trabajar en el establecimiento de redes sindicales de género.

La presencia paritaria en las organizaciones sindicales es, además de una exigencia de los tiempos obligada por las normativas (internacionales, estatales y estatutarias), un elemento de justicia social y de género que redundará de manera efectiva en hacer crecer y hacer más cercanas a las organizaciones sindicales. Esta presencia ha de acompañarse en una mayor visibilidad femenina, en su diversidad y en las distintas funciones y responsabilidades sindicales.

Las conclusiones del Proyecto NETWORK.GENDER pueden consultarse en el sitio web: http://www.ccoo.es/csccoo/Areas/Mujeres_e_Igualdad:Proyecto_Europeo_NETWORK.GENDE

(1) Todos ellos accesibles en el sitio Web del proyecto: http://www.ccoo.es/csccoo/Areas/Mujeres_e_Igualdad:Proyecto_Europeo_NETWORK.GENDER

Conferencia final en Madrid el 8 de octubre de 2014, en el CES, de izquierda a derecha: Ana Salfi, Loredana Taddei, Giulia Barbucci y Monica Ceremigna. Fotografía de Julián Rebollo.



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

CCOOntigo TV

Patricia Libertad

CCOOntigo TV es el canal de televisión de la Federación Estatal de Servicios de CCOO, que cuenta con difusión en Internet (a través de <http://www.ccoontigo.tv> y en el canal *Servicios CCOO* de YouTube). El canal está realizado por la abogada Pilar Caballero y las periodistas Laura García y quien firma este artículo.



TODO LO QUE APARECE en público puede verse, puede oírse, genera una apariencia que se constituye en realidad. Los medios de comunicación transmiten símbolos, metáforas y representaciones de la realidad; Construyen referentes sociales y contribuyen a generar una identidad colectiva. En este sentido, la televisión ocupa un lugar destacado debido al efecto de realidad que tiene la imagen. Este es el principal motivo para que CCOO desarrolle herramientas comunicativas: la necesidad de dar visibilidad a colectivos y a situaciones desiguales, injustas y discriminatorias. Pero no sólo eso, evidenciar la discriminación o la injusticia es sólo un primer paso, además hay que trabajar para que la sociedad reconozca estas situaciones y plantear discusiones que deriven en una acción sindical y social eficaz para luchar por la igualdad y por la equidad social.

Desde esta perspectiva trabaja el equipo de CCOOntigo TV, donde semanalmente se puede encontrar una nueva pieza con noticias de actualidad, reportajes o un bien encontrar alguna respuesta jurídica de las que se generan habitualmente en el ámbito laboral, todo en un tiempo justo para su difusión en Internet: alrededor de 12 minutos. El objetivo principal que persigue este canal de televisión es que se visualice la acción sindical que desarrolla esta federación, prestando especial atención al trabajo generado en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. La visibilidad de las mujeres y la perspectiva de género es una de las líneas editoriales básicas de esta herramienta desarrollada íntegramente por mujeres, en el seno de una federación que cuenta con un 51,7% de afiliadas.

Uno de los aspectos que mejor define a CCOOntigo TV es la búsqueda de interacción con trabajadoras y trabajadores; esto se articula a través de una sección llamada *CCOO Responde*, en la que una abogada especializada en derecho laboral responde a las dudas que llegan a través de la página web (<http://www.ccoo-servicios.es>), la mayoría de las cuales, y esto no es una casualidad, son de embarazadas. Cada semana llegan decenas de consultas relacionadas con la suspensión de empleo por maternidad o paternidad o con la reducción de jornada por cuidado de menores. Pero, la cuestión que más se repite y que más audiencia ha tenido en la

historia de *CCOO Responde* es: ¿Debo comunicar a mi empresa que estoy embarazada? (<http://www.youtube.com/watch?v=-5v0VLhg6UI>).

Por lo tanto, el análisis cuantitativo y cualitativo de las consultas recibidas permite fijar como temas imprescindibles para el público del programa tanto el desarrollo profesional de las mujeres como la necesidad que tienen éstas –y que deberían tener los varones corresponsables– de conciliar la vida personal, familiar y laboral. ■

(*) El canal de YouTube se creó a principios de 2008 y cuenta con 226 personas suscritas y cerca de 80.000 visualizaciones.

Patricia Libertad (pgarcia-aranda@comfia.ccoo.es) es periodista y forma parte del equipo de CCOOntigo TV.



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

Trabajamos por el buen trato personal y sanitario

Centro clínico el bosque
Autorizada en 1988

La Clínica el Bosque está especializada en:

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

I.V.E. interrupción voluntaria del embarazo

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

Centro clínico el bosque

Todos los derechos, siempre

Pilar Morales Pacheco



Geneva NGO FORUM - Beijing+20
UN ECE Regional Review

3-5 November, 2014

Palais des Nations - Geneva, Switzerland

act | advance | achieve | women's rights

DURANTE LOS DÍAS 3 al 5 de noviembre del presente año, se ha celebrado en el Palacio de las Naciones de la ciudad de Ginebra (Suiza), el *Foro de ONGS Beijing + 20* para revisar la aplicación de la Plataforma de Acción de Beijing para la Igualdad, el Desarrollo y la Paz, con el lema: *Todas las mujeres, todos los derechos, todo el tiempo.*

Al foro acudieron 700 delegadas de 56 países de la Región de Europa. Acudieron por parte del Estado español: Begoña San José

fortalecer las capacidades de las mujeres de diferentes países que concluya con un fortalecimiento del movimiento organizado de mujeres y del movimiento feminista.

La forma de trabajo se realizó a propuesta del Comité Organizador, a partir de una mesa de ponentes que abordaban diferentes temáticas, desde la violencia

organizaciones de mujeres y redes de la sociedad civil, aunque no es igual en todos los países; ha aumentado el número de mujeres en la toma de decisiones, aunque hay restricciones en muchos países debido a los recortes y la crisis económica; hay marcos institucionales sólidos a niveles nacional e internacional, incluyendo ONU Mujeres; y, por último, la recogida y la difusión de datos ha mejorado con una mayor desagregación por sexo en los mismos.

En la otra cara de la moneda y de forma muy resumida, se constató que las niñas y jóvenes se enfrentan a presiones psicológicas que las llevan a no tener un desarrollo equilibrado, como la hipersexualización de sus cuerpos y la tiranía de la imagen que el patriarcado ejerce sobre ellas. A ello hay que añadir las violaciones de los derechos de las trabajadoras, el efecto del *austericidio* y la crisis económica que se hace más patente en los países del sur de Europa, sobre todo en España, Italia, Grecia y Portugal, extremo que la delegación española hizo constar.

“El foro, en sus conclusiones, insta a los Estados y Gobiernos a: cumplir los compromisos de Beijing en todos los derechos, todos los países y para todas las mujeres”.

(Forum de Política Feminista y COMPI); Lucía Mazarrasa (Forum de Política Feminista y COMPI); Patricia Ponce (Haurralde Fundazioa), Beatriz Sagrado (Médicos del Mundo) y Pilar Morales (CCOO), que trabajaron en equipo y debatieron sobre los temas principales.

El Gobierno de España envió su informe sin cursar consultas a las organizaciones de mujeres ni a los agentes sociales, centrándose en el periodo de tiempo de 1995 a 2014, en lugar de utilizar como el resto de países el periodo de 2009 a 2014, que naturalmente arroja unos datos menos halagüeños para las condiciones de vida y empleo de las españolas, maquillando, de este modo, cifras y logros.

La sociedad civil, allí representada, convino en resaltar la importancia de reunirse para identificar contenidos, revisar agendas y

de género a los derechos al acceso a los bienes y consumos, a la salud, a la participación política y, en definitiva, a los derechos humanos de las mujeres y las niñas. También hubo una mesa que abordó, desde el punto de vista de algunos grupos de hombres, el debate sobre como relacionarse e implicarse más en la lucha por la igualdad. Además de las sesiones plenarias, el foro se dividió en grupos de trabajo que presentarían sus conclusiones a las sesiones plenarias y a partir de las cuales se elaboró el manifiesto final que también recogía enmiendas de las delegadas.

A continuación, se relatan algunas de las conclusiones del foro. Por ejemplo, se ha avanzado de forma considerable en educación; existen potentes

El foro, en sus conclusiones, insta a los Estados y Gobiernos a: cumplir los compromisos de Beijing en todos los derechos, todos los países y para todas las mujeres; incluir claramente en las agendas la necesidad del desarrollo de la igualdad de género; continuar con la CEDAW como marco de referencia para el seguimiento del cumplimiento de los acuerdos y avances; hacer un llamamiento al acceso de las mujeres a los recursos (tierra, crédito y financiación económica); proteger los derechos de las niñas; acabar con la violencia de género, la trata y la prostitución forzada; y, por último, potenciar el empoderamiento de las mujeres de todas las edades.

Para CCOO ha sido una experiencia muy positiva asistir a este foro ya que ha establecido vínculos y lazos con las compañeras de otros países y redes además de trabajar junto a las compañeras del Estado español, consensuando políticas y agendas que, sin duda, ayudarán a avanzar. ■

Who cares? ¿A quién le importa?

Ana Martínez López y Raquel Gómez Merayo



Logotipo del Año Europeo del Envejecimiento Activo y de la Solidaridad Intergeneracional.

LA UNIÓN EUROPEA (UE)

adoptó la propuesta de declarar 2012 como *Año Europeo del Envejecimiento Activo y de la Solidaridad Intergeneracional*. En respuesta al proyecto CES/FERPA 2012 sobre el envejecimiento activo, la CES y la FERPA (Federación Europea de Jubilados y Personas Mayores), en colaboración con EPSU (Federación Europea de Sindicatos de Servicios Públicos) y Solidar⁽¹⁾, lanzaron a principios de año un proyecto con el fin de reunir testimonios sobre la manera de conciliar vida profesional y vida privada. Este proyecto trata sobre los cuidados no profesionales, es decir, de quienes ayudan a dependientes de su familia, sin recibir ninguna remuneración por este trabajo. Para el desarrollo del mismo se han realizado varias reuniones en Bruselas, Estocolmo y Milán. Asumir las responsabilidades en materia de asistencia familiar puede tener un efecto importante sobre la salud y el bienestar de quienes cuidan. Además la forma de conciliar estas responsabilidades puede también tener un efecto sobre las rentas y las posibilidades de evolución de sus carreras pro-

fesionales. Este proyecto pretende encontrar medios de conciliar vida profesional y vida privada. El objetivo es poner de manifiesto aquellas actuaciones que permitirían, a trabajadores y trabajadoras con personas a su cargo, continuar trabajando.

Hoy en día, hay alrededor de 21 millones de personas adultas en la Unión Europea que requieren atención regular y este número se espera que aumente a medida que envejece la población. Gran parte de esta atención es realizada por familiares en su totalidad o en parte, en casa solo o en combinación con los proveedores de atención públicos o privados. Muchas de las personas que realizan este tipo de atención a sus familiares -mayores o con discapacidad- están trabajando, por lo tanto, combinan empleo y las responsabilidades de cuidado, a lo que se suma en ocasiones el cuidado de menores. Se estima que más del 6% de la población activa de la UE cuida regularmente de familiares, lo que significa que hay alrededor de 13,5 millones de personas que combinan cuidados con trabajo remunerado, la mayoría mujeres. Por otro lado, el cuidado de familiares de edad avanzada, en particular, se vuelve más común entre quienes trabajan a medida que se acercan a la edad de jubilación.

El trabajo informal de cuidados es el responsable de que, en Europa, entre el 7% y el 21% de las personas ocupadas reduzcan su tiempo de trabajo, y que entre el 3% y el 18% abandone el mercado laboral. Una característica común es que el grado de satisfacción varía según quienes sean los destinatarios de los cuidados, es más satisfactorio acompañar a menores que hacer frente a los cuidados de mayores.

Pero, ¿qué disposiciones existen para ayudar a quienes cuidan, basados en convenios colectivos? Hasta ahora, la regulación de medidas sobre cuidados informales es muy limitada dentro de la negociación colectiva; además, las medidas destinadas a los cuidados de personas mayores son mínimas en relación con las concedidas para cuidar menores. En Austria -principalmente en los sectores de servicios dominados por mujeres relativamente bien remuneradas- se incluyen largos periodos de permiso de cuidado pagados y el disfrute de "años sabáticos" garantizando la reincorporación al empleo y negociando, a nivel individual, el tiempo de trabajo. En Eslovenia, algunos convenios establecen el disfrute de varios días libres al año para cuidar a familiares con diversidad funcional (discapacidad). Un estudio de la Universidad de Estocolmo ha puesto de manifiesto la necesidad de establecer cuidados de calidad, la reglamentación del sector y la necesidad de potenciar ese cuidado en todos los países europeos.

Desde la CES, las demandas están relacionadas con: el establecimiento de políticas coherentes, la mejora de las condiciones de trabajo en el sector de los cuidados, el aumento de las inversiones y la introducción de un nuevo objetivo de cuidado de las personas dependientes en la Directiva 2020. Dado que el tema es muy importante se seguirá presentando batalla ante los nuevos miembros de la Comisión Europea, para pedirles su apoyo e implicación. ■

(1) Alianza internacional e independiente de organizaciones no gubernamentales que se ocupan del suministro de servicios sociales, de la cooperación internacional, de la ayuda humanitaria y del aprendizaje permanente.

Ana Martínez (amartinez@fpj.ccoo.es) es secretaria de Mujer de la Federación Estatal de Pensionistas de CCOO y Raquel Gómez (raquelgomez@ccoo.es) es socióloga y forma parte del equipo de la Secretaría Confederal de Mujer e Igualdad de CCOO.

La lucha de las saharauis

Alejandra Ortega Fuentes

LOS PASADOS DÍAS 14 y 15 de noviembre se celebró en Madrid la 39ª Conferencia Internacional de Coordinación y Solidaridad con el Pueblo Saharaui (EUCOCO) de 2014. Organizaciones de solidaridad, humanitarias, de defensa de los derechos humanos y de mujeres, junto con las organizaciones sindicales, se han dado cita para renovar un año más su compromiso de apoyo y solidaridad al pueblo saharauí. Los sindicatos también hicieron pública su posición y denuncia ante la situación en el Sahara Occidental. CCOO participó en la conferencia y en la manifestación de apoyo organizada en Madrid el día 16 de noviembre.

CCOO recordó el apoyo que, desde hace muchos años, ha manifestado ante la difícil situación del pueblo saharauí a través de múltiples presencias, visitas y misiones sindicales y humanitarias a los territorios ocupados y a los



TFarh Dahi Hanud, fotografía de Alejandra Ortega.

las saharauis desempeñan una labor extraordinaria, tanto en el ámbito familiar como en el ámbito público, en todas las facetas de la dura vida en los campamentos de refugiados y en los territorios ocupados. Las saharauis no han olvidado la lucha para hacerse un hueco en la vida polí-

Las saharauis no tienen miedo, a pesar del largo sufrimiento acumulado. La lucha continuará y saben que han conquistado saltos cualitativos en los últimos años y han avanzado en su situación; por eso, no están dispuestas a renunciar a sus avances y no lo harán; esperan la solidaridad de las

“CCOO recordó el apoyo que ha manifestado ante la difícil situación del pueblo saharauí a través de múltiples presencias, visitas y misiones sindicales y humanitarias a los territorios ocupados y a los campamentos de refugiados”.

campamentos de refugiados; iniciativas que han permitido constatar la flagrante ilegalidad de la ocupación marroquí, así como las consecuencias dramáticas de esta ocupación en las condiciones de vida, trabajo y salud de la población saharauí.

Durante la conferencia, se tuvo la ocasión de escuchar el emocionante testimonio de Aminetou Haidar, la activista de derechos humanos saharauí, que durante muchos días mantuvo una huelga de hambre en el aeropuerto de Lanzarote en 2009 y simboliza la valentía, el coraje y la lucha del pueblo saharauí y, en particular, de las saharauis.

Como otras saharauis, también TFarah Dahi Hanud, periodista, de 34 años, y vinculada a la organización sindical UGTSARIO, que trabaja para la publicación mensual *Sahara Libre* ha participado activamente en el EUCOCO 2014. TFarah Dahi Hanud contó cómo viven las mujeres el largo conflicto que sufre la población en el Sahara Occidental y cómo piensan en su futuro. En sus palabras,

tica de la República Árabe Saharaui Democrática. En los órganos ejecutivos del Frente Polisario hay cinco mujeres y cinco ministras. Las mujeres, respecto a la generación anterior, han vivido -a pesar de las dificultades del conflicto- un avance importante: tienen un mundo abierto para poder comunicarse, estudiar y luchar para organizarse y formar grupos de protesta, vindicación y lucha. La fortaleza de las saharauis no tiene parangón y es internacionalmente reconocida: sin olvidar la lucha política por la liberación del Sahara Occidental junto con los hombres que luchan por conseguir un Sahara libre y democrático.

otras mujeres del mundo, de todos los continentes, y están orgullosas del apoyo continuo que se les ha demostrado a lo largo de los años.

TFarah Dahi Hanud se considera una luchadora, como lo son todas las saharauis, y desea seguir contando con el apoyo del Estado español. No en vano, la historia del pueblo saharauí es una historia trágica que debe llenar de vergüenza a los responsables de que ocurriera y a quienes tienen el poder y la responsabilidad de avanzar para resolverla y, sin embargo, miran hacia otro lado. ■

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

El peligro de la violación

Carmen Briz Hernández



Montaje del blog *Eséptica* (<http://eseptica.org/2012/05/11/me-han-violado-y-ahora-que/>).

"UNA MENOR se quita la vida tras ser violada", titulaba *El Mundo* el 15 de septiembre de 2014 una de sus noticias, firmada por Luis F. Durán y Daniel Somolinos. Una noticia sobre violencia contra las mujeres

que, en lugar de aparecer en las páginas de "Sociedad" y con un antetítulo identificativo y claro -y contraviniendo todas las recomendaciones periodísticas en las que se ha trabajado en los últimos años desde muchas organizaciones feministas, asociaciones de

crónica, los mismos periodistas explicaban con todo lujo de detalles que una menor había denunciado, acompañada de su progenitor y en la comisaría de Policía, que había sido violada. La recreación de los hechos no tenía desperdicio alguno. En la noticia aparecían datos de todo tipo y descripciones que no

Más de 3.000 agresiones sexuales tuvieron lugar en nuestro país en el año 2013 pero, ¿qué ideas subyacen en torno a este tipo de violencia contra las mujeres, cómo se informa y cómo se "enseña" a las jóvenes a percibir el peligro?

periodistas, etc.- aparece en la sección "Sucesos" y bajo el antetítulo: "Violación y muerte", por si no quedara claro con el titular. Un inicio fatal.

Pero ésta no fue la primera noticia que apareció sobre este caso. Días antes, en otra

quita la vida. Sin embargo, esta concatenación no ha tenido trascendencia en los medios; porque ciertamente estaban ocupados en otra denuncia que daba más juego: la denuncia de violación en Málaga por parte de otra chica, que resultó ser falsa.

El mismo día en que la menor acabó con su vida, se detuvo a su presunto agresor, no antes. En su declaración éste afirmaba que no la había violado: "Y, tras confesar una y otra vez que eran novios dentro de una relación consentida, fue puesto en libertad", explicaba el periodista, un argumento cuanto menos estirado: porque por desgracia en las relaciones de "noviazgo" y dentro del matrimonio también se dan casos de violación y hay que denunciarlos. Pero, además, se da la circunstancia de que no era cierto, de hecho, en la primera noticia, el periodista habla de: "Relación sentimental que acababa de comenzar", tras haberse conocido por Internet; parece demasiado llamarle "relación" a una primera cita.

"La menor denunció en la comisaría haber sido violada, un periódico de ámbito nacional publica la información con todo lujo de detalles y días más tarde, ésta se quita la vida".

tenían ninguna relevancia para el hecho en sí. Hacía tiempo que no publicaban textos tan calamitosos en relación a las agresiones a las mujeres. Así que la menor, Ariadna, denunció en la comisaría haber sido violada, un periódico de ámbito nacional publica la información con todo lujo de detalles y días más tarde, ésta se

Dar tantísimos detalles, ¿para qué? ¿Es relevante la cantidad de alcohol que una mujer ingiera antes de ser violada? ¿Es más justificable ser violada si una se encuentra bajo los efectos del alcohol? ¿Es una imprudencia para cualquier mujer beber alcohol? ¿Es responsabilidad de una mujer el ser violada por acudir al piso de un desconocido? ¿Es necesario detallar una

violación, utilizando un lenguaje obsoleto (al menos en la noticia que nos ocupa?

Hablar para contar una agresión sexual no es agradable nunca. Es evidente que hay que describir en denuncia policial qué sucedió, pero cuando se dan tantísimos detalles en una información periodística el enjuiciamiento, inevitablemente, le acompaña. Es contradictorio este "juicio" con el mensaje de instituciones y asociaciones, dirigidos a la sociedad, en donde se anima a las implicadas para que denuncien, porque "no están solas". Pero si lo están, al menos en ocasiones. ¿Qué tipo de atención especializada recibió Ariadna, con 17 años, en la comisaría de policía? Según su propio padre, Marcelo Mejías: "Declaraciones interminables ante los agentes, exámenes médicos en el Hospital de La Paz y citaciones en el juzgado". ¿Por qué no un acompañamiento integral al padre y a la menor en sus numerosas citas?

El día en que Ariadna se suicidó su móvil apareció con todos los WhatsApp borrados. Tal vez allí residiera parte de la clave de su suicidio. Nunca lo sabremos. Ahora, sus padres piden que se investigue lo que ocurrió con su hija. ¿Se le habría dado más trascendencia a esta noticia si las personas implicadas hubieran tenido nacionalidad española? ¿Se habría informado de otro modo?

El peligro acecha en cualquier rincón

En el Estado español y según el *Balance de criminalidad 2013*, realizado por el Ministerio del Interior, siguiendo los indicadores utilizados en la Oficina Estadística Europea (EUROSTAT) hubo 1.807 agresiones sexuales y 1.298 violaciones agresiones sexuales con penetración⁽¹⁾. El balance del ministerio no explicita la edad de las víctimas de uno u otro tipo de agresión, aunque en el imaginario colectivo reside la idea de que son las jóvenes quienes principalmente lo sufren, aunque no sea así necesariamente. Lo que sí es cierto es que culturalmente se "advierde" a las jóvenes, a todas horas, del peligro de ser violada⁽²⁾.

También culturalmente se "indica" a las jóvenes qué han de hacer para no ser violadas, que principalmente se resume en estar pendientes de su sexualidad pero, no sólo, también han de controlar la sexualidad de los varones con quienes se relacionen, porque la posibilidad de que ella sea la culpable se encuentra, por lo general, planeando en el aire.

Si la agresión viene de un completo desconocido, las mujeres habrían de saber que han de evitar andar solas por la vía, sobre

todo si es de noche o de madrugada, ir siempre acompañadas, etc. es decir, con una libertad de movimientos de ciudadanas de segunda.

El Ministerio del Interior, no el de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad explica en unos polémicos consejos, disponibles en su página web, que las mujeres no han de hacer auto-stop, tampoco recoger en su coche a desconocidos, han de sentarse cerca del conductor del autobús nocturno y evitar las paradas solitarias, no han de pasear por descampados ni calles solitarias (menos al atardecer), han cambiar los itinerarios que pasan por zonas oscuras y llevar siempre a mano un silbato para ahuyentar al posible agresor (una herramienta disuasoria que se supone da muchísima tranquilidad a quien lo porta), por supuesto, no han aparcar su coche donde les plazca (descampados, parques, extrarradios) para ver la luna o disfrutar del paisaje; han de tener mucho cuidado al aparcar o desaparcar por si alguien les sigue o se encuentra dentro del propio vehículo. Pero no acaban aquí los consejos, también hay que evitar los ascensores (sobre todo si no cuentan con alarma), cerrar puertas y ventanas a cal y canto, sobre todo en caso de vivir sola y asegurarse de engañar al vecindario ubicando un nombre masculino en el buzón (que no parezca que una vive sola). El último consejo es para nota alta: "Ante un intento de violación, trate de huir y pedir socorro. Si no puede escapar, procure entablar conversación con el presunto violador con objeto de disuadirle y ganar tiempo en espera de una circunstancia que pueda favorecer la llegada de auxilio o permitir su huida. Todo ello, mientras observa los rasgos físicos de su agresor, en la medida de lo posible". Eso es, "conversando" se entiende la gente.

Lo peor es que la sociedad llega a asumir que esto es así y, por tanto, aparece como algo inevitable e inmutable. Es lo que se denomina la *cultura de la violación*. El mensaje es claro: algunos hombres, de vez en cuando, agreden; algunas mujeres, de vez en cuando, son agredidas y hay que aprender

a convivir con ello. Éste es el mensaje implícito. Pero, ciertamente, ¿es inevitable? ¿no se puede cambiar esta situación? ¿qué se podría hacer para lograr un cambio cultural? Tal vez empezar por lo sencillo y a la vez más complejo cuando no existe voluntad política para hacerlo: la educación basada en la igualdad y el respeto y la prevención en la violencia contra las mujeres. No enseñar exclusivamente a las mujeres a "protegerse" del peligro

"Culturalmente se 'advierde' a las jóvenes, a todas horas, del peligro de ser violadas".

sino enseñar a los hombres que nadie tiene derecho a violentar a otra persona. ■

(1) Las agresiones sexuales y las agresiones sexuales con penetración (o delito de violación) se contemplan en el Código Penal español en su Título VIII los *Delitos contra la libertad e indemnidad sexuales*. Las penas de cárcel por el delito de agresión sexual son mayores cuando existe penetración a través de miembros corporales u objetos vía anal o vaginal (no se entiende que no se incorpore la penetración bucal, igualmente traumática).

(2) ¿En cuántas películas y series televisivas los cadáveres y las investigaciones policiales y judiciales giran en torno a jóvenes que fueron secuestradas, apaleadas, torturadas, violadas y asesinadas?

Las redes sociales se llenaron de réplicas ante los consejos del Ministerio del Interior.



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

Sociedad

Esas mujeres que tanto hicieron y hacen

Isabel Jardón Carbajal

Isabel Jardón, fotografiada por Guillermo Fernández.

cada vez más rácana, que tan sólo ofrece ayudas de miseria a quienes han perdido el empleo.

Y según avanza la edad hacen falta más medicinas, que ahora hay que pagar, o bien hay que aguantar el achaque. Y se aproxima el invierno con unos precios de energía insostenibles. Habrá que abrigarse para no encender la calefacción. Pero cuando la familia venga a comer, a cenar o simplemente a saludarte, tendrás que poner cara de que todo tiene arreglo.

La Federación de Pensionistas de CCOO de Asturias hace un llamamiento al Gobierno para que estas situaciones no se den entre las mayores, esas mujeres que tanto hicieron por esta sociedad, luchando por la libertad, soportando incluso penas de cárcel, peleando por el bien social, etc. No puede ser que ahora les quiten todo de un plumazo, no se puede consentir. ■

Isabel Jardón (ijardon-astur@fpj.ccoo.es) es secretaria de la Mujer de la Federación de Pensionistas de CCOO de Asturias.

DICEN LOS INFORMES

oficiales que la mitad de quienes perciben una pensión viven con menos de 600 euros y se encuentran bajo el umbral de la pobreza. También señalan que son las personas más solidarias y que tratan de no pedir ayuda para no molestar. Bajo estas premisas, estoy viendo sobre todo a mujeres, en algunos casos son madres o viudas que vivían solas, pero que ahora tienen bajo su cargo a hijos e hijas, nietos y nietas, pagando la crisis. Hacen milagros diarios para un plato de comida caliente, una cama, una palabra de aliento para que su familia no caiga en la desesperación. La mayoría lleva trabajando desde la niñez, en las casas, en el campo, cuidando de sus mayores, siendo la criada de toda la familia, sin salario ni cotización, arañando pequeñas propinas para sus caprichos.

Algunas de estas mujeres consiguieron romper el lazo doméstico y se emplearon en las fábricas, cobrando siempre menos que sus compañeros con el mismo esfuerzo

o más (alrededor de un 30%, según las estadísticas), hasta que se casaron y tuvieron que interrumpir su vida laboral. Muchas no pudieron volver jamás a ella.

Por aquello de la esperanza de vida, las mayores suelen sobrevivir a sus esposos y se mantienen con una pensión de viudedad mínima o una no contributiva, ahorrando en contra de las leyes económicas, perjudicando su salud y mermando su calidad de vida, para poder darles la "propinilla" a nietas y nietos. Ahora, además, la tienen que dedicar a alimentarlos. Dicen las estadísticas que más de cuatrocientos mil hogares viven de la pensión de las personas mayores, la realidad es mucho más cruda. La mayoría de quienes cuentan con una pensión siempre han "ayudado" a sus descendientes, ahora la diferencia es que tienen que "mantenerlos".

Conozco muchas mujeres que nunca han tenido vacaciones porque sus ingresos no se lo permitían cuando conformaban un matrimonio, ahora, en soledad, tampoco. Las familias están soportando las carencias de un Estado



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

Un momento de
la conferencia.

XXVII Conferencia Mundial de ILGA Exigiendo derechos

CON EL TELÓN DE FONDO

de la indignación popular por la muerte de 6 personas y la desaparición de 43 estudiantes de la Escuela Normal de Ayotzinapa, en el Estado de Guerrero (México), se ha celebrado en Ciudad de México la XXVII Conferencia Mundial de la asociación Internacional de Lesbianas, Gays, Bisexuales, Trans e Intersex (ILGA, fundada en 1978 y que hoy engloba a organizaciones LGTBQI de 119 países), en cuya declaración final se sumó a la denuncia de estos hechos y a la exigencia de castigo para los culpables.

Cada dos años tiene lugar esta reunión de la ILGA para decidir sobre su propia organización interna, la adopción de nuevos miembros, el intercambio de experiencias o la adopción de temas y campañas. En esta ocasión la cita ha reunido a 500 representantes de movimientos sociales y organizaciones LGTBQI de todo el mundo y ha tenido como entidad organizadora a la mexicana Fundación Arcoiris por el Respeto a la Diversidad Sexual.

Uno de los ejes centrales de esta XXVII Conferencia de la ILGA ha sido el de las políticas públicas a favor de la población LGTBQI, dándose la oportunidad de compartir espacio de debate con el funcionariado de Gobierno encargado de ello. Así, se tuvo la oportunidad de intercambiar opiniones con responsables de departamentos de Policía, de los ministerios de Trabajo o de Educación, de países como México, Canadá o Brasil, así como con parlamentarios de Chile, Japón o la Unión Europea. Ahora bien, como señalaba Gloria Careaga, co-secretaria general de ILGA hasta esta XXVII Conferencia, algo que distingue a esta conferencia es la clara percepción

y manifestación de que no basta con las reformas legales, pues muchas veces éstas se quedan en el papel, y que es necesario que la nueva legislación que se está aprobando conlleve acciones concretas de Gobierno que hagan que los avances sean realmente sólidos.

La Federación de Enseñanza de CCOO fue invitada por la ILGA para participar en una de las sesiones previas a la conferencia, en un debate sobre políticas educativas en relación con la diversidad de orientación sexual y genérica, junto con representantes de Argentina, Cuba, Canadá,

Carmen Heredero de Pedro

de insultos por identidad de género u orientación sexual; el 13,9% de exclusión homófoba; la mayoría del profesorado no sabe cómo actuar en estos casos: el 80% no ha recibido formación... (1), para continuar denunciando el retroceso que, en materia de educación, se está viviendo en nuestro país a partir de la llegada al Gobierno de España del PP y de su ministro de educación, Wert: su primera medida consistió, precisamente, en suprimir todas las referencias a la diversidad afectivo-sexual que se plasmaban en el currículo de la asignatura de Educación para la Ciudadanía y los Derechos Humanos hasta

“Se puso de manifiesto cómo se dan situaciones de homo/lesbo/transfobia en la sociedad y en los centros educativos”.

Irlanda, Holanda, EEUU, Brasil y Bolivia. También participó la compañera Rebeca Sevilla, de la Internacional de la Educación (IE) y la FETE. En este debate se puso de manifiesto cómo, de manera constante e indistintamente en todos los países, se dan situaciones de homo/lesbo/transfobia en la sociedad y, de manera muy importante, también en los centros educativos. Es también una constante la insuficiencia –inexistencia, en muchos casos– de unas políticas educativas que aborden el respeto a la diversidad afectivo sexual y de identidad de género y todos los intervinientes coincidieron en señalar que son las organizaciones de la sociedad civil las que, a pesar de la carencia de recursos humanos y financieros, aportan ideas y propuestas de actuación.

La intervención de CCOO comenzó recordando la reciente agresión homófoba a dos jóvenes murcianos y aportando diferentes datos en relación con la situación en el ámbito educativo (el 80% del alumnado ha sido testigo

llegar a hacer desaparecer la propia asignatura, así como el tratamiento de las discriminaciones por razón de género de entre los contenidos transversales de todas las etapas educativas.

La Federación de Enseñanza de CCOO expuso sus líneas de trabajo en relación con la diversidad afectivo-sexual y de género, que se engloban en tres ejes: investigación en colaboración con organizaciones LGTBQI, denuncia social y exigencia a las administraciones educativas y formación del profesorado y elaboración de materiales didácticos, mostrando actuaciones concretas de cada uno de ellos. Y, coincidiendo con compañeros y compañeras de Cuba, Bolivia, Argentina... se fijaron, como desafíos para el futuro, la necesidad de conseguir una educación integral, que incluya la educación afectivo-sexual, como aspecto fundamental de una educación de calidad, lejos del mercantilismo que imponen los Gobiernos sometidos a las reglas neoliberales. ■

(1) Datos del Informe Diversidad sexual y convivencia. Una oportunidad educativa, del que se habla en la revista TE, nº 346. (Disponible en: http://www.fe.ccoo.es/comunes/recursos/1/pub125584_N_346_Junio-julio_2014.pdf).

Ocho caballos, cuarenta hombres

Ocho caballos, cuarenta hombres, de Carolina Pecharrromán. Madrid, 2014: Adhara Publicaciones. Colección Novela.

Carmen Briz Hernández



¿CÓMO SE LAS arregla toda una familia para continuar haciendo de su vida una normalidad cuando ésta salta por los aires ante la presencia de una guerra? ¿Cómo no implicarse o cómo hacerlo? ¿Cómo sobrevivir ante el dolor y el sufrimiento? La familia elegida por la periodista Carolina Pecharrromán -en esta su primera novela, pero auguramos que no la última- podría ser la de cualquier familia que vivió esos momentos en una gran ciudad; en este caso, un Madrid que fue perdiendo poco a poco su luminosidad al tiempo en que lo hacían quienes la habitaban: *“Mi familia es una más entre tantas de clase media: un padre guardia civil, una madre dedicada a su hogar, mi hermano, mis dos hermanas y yo, el mayor de todos”*.

Una tarde de verano, tras la jornada laboral en la oficina, una cafetería cualquiera cercana a la calle Mayor, jóvenes que inundan las calles con ganas de jarana. La vida bulle y hubiera continuado siendo un hervidero de cosas buenas por experimentar si no se hubiera tratado de un viernes fatídico, el 17 de julio de 1936. Esa tarde arranca la novela, que tiene mucho de la historia de este país.

Carolina Pecharrromán recorre las calles de Madrid y cuenta la guerra desde diferentes trincheras, desde la calle Serrano, el barrio de Argüelles, la Gran Vía (por supuesto), hasta el barrio de Vallecas, ya en las afueras. Y relata cómo fue el trabajo de la prensa internacional; el papel desarrollado por los miembros de la Guardia Civil; las decisiones de los partidos de izquierda; la necesidad de buscar cada día algo que echar en el puchero; cómo hacerse una adolescente en un periodo de guerras; cómo hacer pasar los días sabiendo que los tuyos están en las trincheras; y probablemente el episodio más sangrante, el exilio en Francia que da título a la novela: *Ocho caballos, cuarenta hombres*, la frase que se leía en los trenes que trasladaban a los españoles a los campos de refugiados en Francia. Porque el “refugio” no resultó ser exactamente lo que era.

La novela está muy bien documentada en todos los aspectos históricos y, además, es una delicia pararse en los personajes femeninos y disfrutar de su desarrollo y evolución en tiempos tan convulsos, donde pesa la tradición, pero también los deseos de cambio en relación a la pareja, la familia, la sociedad y el trabajo. ■

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

Guía para no



Diseño de portada: Diana Cortés.

Ensayo

De rabias y protestas

Pensamientos, reflexiones, rabias y protestas, de Tere Mollà, recoge ciento cuarenta y un artículos escritos en los últimos diez años por la autora y recogidos, entre otros medios, en su blog: teresamolla.wordpress.com.

Ricardo García-Aranda

TERE MOLLÀ se declara trabajadora, feminista, de izquierdas, atea, republicana y antifascista. No sé muy bien si el orden es intencionado o puro azar. Da igual, se evidencia que es todo esto leyendo los numerosos artículos de opinión que ha recopilado en el libro *Pensamientos, reflexiones, rabias y protestas*. Ciento cuarenta y un artículos escritos durante los diez últimos años sobre temas cotidianamente cadentes en nuestra sociedad, con un eje claro alrededor del cual giran todas sus reflexiones: las mujeres y las luchas feministas.

Desde el primer grupo de artículos, englobados bajo el título “*Aborto*”, hasta el último de ellos, “*Violencia contra las mujeres y conflictos armados*”, son puntuales testimonios de la realidad injusta y opresora que están sufriendo, de manera especial, las trabajadoras en este país y en otros muchos lugares del mundo. Denuncias que intentan evidenciar la impunidad de un modelo machista que marca los caminos por los que parece que tiene que circular nuestra sociedad.

Tere Mollà pone a toda la sociedad ante un espejo y se rebela esperando que quienes la leen se rebelen como ella y puedan modificar esa línea fatalmente marcada por un modelo capitalista patriarcal. Como bien apunta Laura Nuño, en el prólogo: *“Abramos el libro al azar por cualquiera de sus páginas y palpemos, desde su siempre presente feminismo, un claro compromiso con la solidaridad internacional, con el necesario esfuerzo colectivo para transformar la realidad actual, luchando contra la injusticia y la desigualdad que la caracteriza”*.

Un libro para tener a mano, a punto de nuestro interés por cada uno de los asuntos sobre los que la autora opina. El índice es una magnífica guía y será difícil que en él no se encuentre un apunte concreto sobre cualquier tema que afecte directamente a las mujeres de nuestros tiempos y nuestro mundo. Siguiendo el acertado consejo de la prologuista, abro por una página cualquiera: escribe sobre algo que ocurrió ayer, el primer día de febrero de 2014, en Madrid, el título: “Que tiemblen, no saben a la fiera que se enfrentan”. Pues eso. ■

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

Cine

Pionera y moderna

La 62 edición del Festival de San Sebastián dedicó una retrospectiva a la cineasta Dorothy Arzner (1897-1979) y ahora sus películas pueden verse en la Filmoteca Nacional (Madrid). Una ocasión para ver sus trabajos y conocer más sobre ella.

Montse García Fernández

DOROTHY ARZNER no fue la primera mujer en dirigir una película en Hollywood. Antes que ella destacaron Lois Weber e Ida May Park, en el cine mudo. Pero Arzner consiguió prolongar esta situación durante casi tres décadas, entre 1927 y 1943, con éxito. En algún momento ella misma se definió como una: "*Chica moderna desarrollando un trabajo moderno*", en clara alusión a una industria en ciernes como era la industria cinematográfica, en los años 20 del pasado siglo.

Su primer éxito en el cine fue como montadora de *Sangre y arena* (Fred Niblo, 1922), protagonizada por el galán de la época, Rodolfo Valentino. Aquí demostró su capacidad para narrar historias y su destreza técnica al combinar, en las escenas de toreo, imágenes de archivo con planos rodados expresamente para la película. En realidad es más original su trabajo como montadora que como directora. Pero las propias características del trabajo de montaje, en un segundo plano, en la sombra, casi invisible, nos remiten a la Arzner realizadora antes que a la Arzner montadora.

Se la ha definido como "fabricante de estrellas", debido a su capacidad para conseguir las mejores interpretaciones de sus actrices. Así fue con Joan Crawford, Rosalind Russell o Katharine Hepburn, por citar a tres de las actrices más famosas que pasaron por sus manos en el inicio de sus carreras. El secreto de esta "fábrica de estrellas" está en la calidad de los papeles que Arzner ofrece a sus actrices. En sus películas las mujeres son las auténticas protagonistas, los personajes masculinos son meros comparsas de mujeres fuertes, decididas, independientes, que forjan su futuro aunque sea de forma dramática.



Dorothy Arzner rodando.

Arzner dirigió 16 películas, entre las que destacan títulos como *The Wild Party* (*La loca orgía*, 1929), la primera película sonora dirigida por una mujer. El sonido es uno de los avances técnicos que sacó a las mujeres de las facetas más técnicas de la industria del cine (montaje, realización,...), sin embargo, Arzner demostró su capacidad para adaptarse al desarrollo técnico y superó con nota este nuevo reto.

Dorothy Arzner fue pionera en muchos sentidos, como montadora, como realizadora, como trabajadora independiente de las grandes productoras de Hollywood. Una mujer a contracorriente como muchas de sus protagonistas. ■

(*) Pueden ver el interesante vídeo presentación de la retrospectiva clásica "Dorothy Arzner" en la 62 edición del Festival de San Sebastián en la siguiente dirección: <http://www.youtube.com/watch?v=ECJUuucDeBM>

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



María Jesús Méndez, una de las entrevistadas.

Documental

Lesbianas

Lesbiana ya no es una palabra tabú, dirigido por Adri Lueiro. Duración: 46 minutos. Disponible en:

http://www.youtube.com/watch?v=IANQBo4VC_4

Ricardo García-Aranda Rojas

MARÍA DE MÁLAGA, Niki de Madrid, Marta de Ferrol y la chilena M^a Jesús Méndez (directora de la revista de ocio y cultura lésbica *MiraLES*) se ponen delante de la cámara para hablar de su lesbianismo, contar sus historias y explicar al público la necesidad de avanzar en una adecuada visibilidad lésbica en nuestra sociedad.

El trabajo resultante es un documental, trabajo fin de carrera de Adri Lueiro, que consigue perfectamente su objetivo divulgador de un asunto que aún se esconde en muchos rincones de la sociedad, de la vida.

La directora plantea diversas preguntas a las cuatro protagonistas, preguntas que marcan el guión y, al mismo tiempo, buscan las respuestas clarificadoras sobre típicas y tópicas dudas o, simplemente, para hablar del lesbianismo desde una importante y necesaria naturalidad.

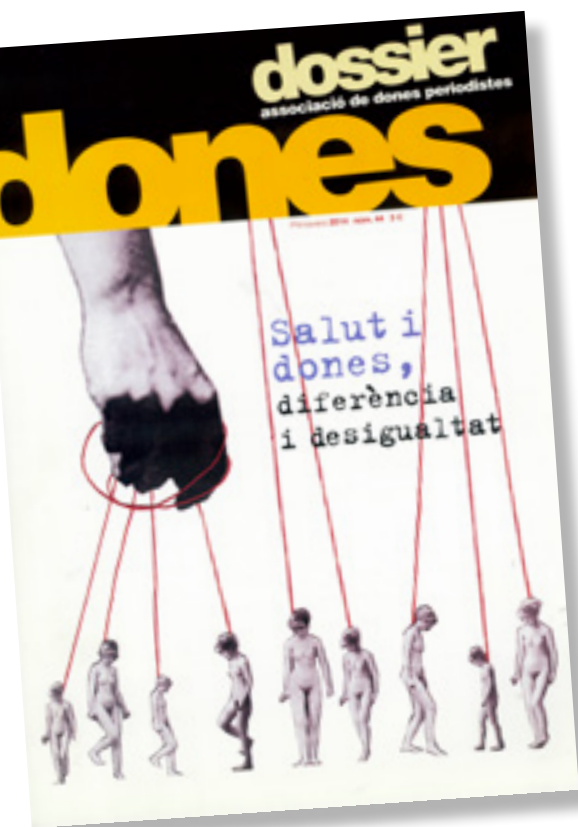
¿Quiénes son?, ¿Cómo se conocen?, ¿Cuáles son sus problemas?, ¿Cómo es su sexualidad? Desde la relajada rebeldía por tener que luchar contra la doble discriminación que supone ser mujeres y lesbianas, estas cuatro mujeres van respondiendo en base a sus propias experiencias.

¿Cómo vivieron el descubrimiento? Y ¿cómo resolvieron los conflictos con su entorno? Explicarle a cada persona de su entorno, padres, hermanas, amigas, resto de familiares, etc... que eres lesbiana puede llegar a convertirse en una experiencia complicada, que no todas las personas heterosexuales serían capaces de superar.

Plantea Adri Lueiro que el desconocimiento sigue alimentando multitud de prejuicios que son causa de muchas discriminaciones. Pensar que las lesbianas son mujeres incompletas, que les falta conocer a un "hombre" de verdad, etc... supone pensar que la heterosexualidad es un nivel "más completo".

Nos cuentan también qué es el "radar gay" y, lo que es más interesante, cómo va diluyéndose en la medida en que los estereotipos más fuertes de género van, poco a poco desapareciendo o, al menos, disminuyendo. Y también de la denominada, desde la sociología, "plasticidad sexual", es decir, de las opciones que tienen todas las personas de mantener relaciones sexuales, independientemente de su sexo o el de sus parejas. El documental de Adri Lueiro nos invita a conocer, algo más, de las lesbianas y de la importancia de ser visibles. ■

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



salud

Diferencia y desigualdad

Neus Moreno Sáenz

relación entre violencia contra las mujeres y pérdida de salud, una relación suficientemente conocida, pero denuncia que únicamente se trate, y casi con mimetismo, el extremo más grave de pérdida de salud: la muerte. Remarca además la importancia de no presentar a las mujeres sólo como víctimas, sino visualizar también las situaciones de empoderamiento.

SALUD Y MUJERES, *diferencia y desigualdad* es el título del monográfico de la revista *Dones*¹, editada por l'Associació de Dones Periodistes. Este número, manteniendo la línea editorial de la revista, está dedicado a la salud de las mujeres. En la redacción del mismo han participado periodistas que se han documentado, junto con feministas expertas en salud

que edita la revista, como por lo novedoso del debate- compartir las reflexiones realizadas por Paloma H. Pastor en torno a cómo los medios de comunicación reproducen los estereotipos sexistas del sistema sanitario. La autora recoge diferentes estudios sobre el tema y -además de resaltar la importancia de los medios en la sensibilización y como "motores" de la educación sanitaria y su responsabilidad como mediadores en la relación entre las personas expertas en salud y la ciudadanía- analiza los estereotipos de género. Denuncia como los medios de comunicación representan los problemas de salud que afectan a toda la población casi única y exclusivamente a través de las mujeres y como muestran los procesos naturales y físicos de éstas (menstruación, embarazos, menopausia), y dicho sea de paso totalmente saludables, como procesos de

Y, por proximidad, al tema del trabajo central de CCOO, las condiciones de trabajo y la salud, mencionar el artículo de Neus Martí Llorba: "La salud laboral, en femenino". El contenido de este artículo, para la gente de CCOO no es novedoso, pero en todo caso si es importante comprobar la proximidad de los análisis y el qué hacer. En el artículo se recoge la relación entre condicio-

"Denuncia como los medios de comunicación representan los problemas de salud que afectan a toda la población casi única y exclusivamente a través de las mujeres".

y que escriben desde la academia, la profesionalidad, los movimientos sociales o la ciudadanía.

La mejor manera de resumir este monográfico y animar a su lectura es recoger lo que señala su editorial: "Con este monográfico pretendemos (y lo consiguen) llamar la atención sobre las discriminaciones que aún recaen sobre los cuerpos de las mujeres en los referente al diagnóstico de las enfermedades, la atención sanitaria, el esfuerzo terapéutico. También queremos favorecer la reflexión de la población en general sobre su propia salud, el conocimiento del propio cuerpo y los mecanismos existentes de control social con apariencia científica".

De especial interés es -tanto por la asociación

problemas de salud. Y la salud mental, la salud sexual y la violencia tampoco salen muy bien paradas. Si bien es cierto que en el diagnóstico y tratamiento de problemas de salud mental las mujeres están estadísticamente más representadas, nunca se visualiza los determinantes sociales de desigualdad. Resalta el papel negativo del impacto de las series en las relaciones entre jóvenes, en las que la dominación masculina y sumisión femenina acaba afectando la salud de las mujeres, sobre todo las adolescentes, sin mostrar y no dando visibilidad a las miles y millones de relaciones "sanas" y placenteras. Y, acaba la reflexión analizando la

nes de trabajo, desigualdades y salud, la importancia de la doble presencia, cómo el énfasis y visualización de los accidentes de trabajo *versus* la ignorancia de las enfermedades profesionales esconde la vida y realidad de las mujeres. En el artículo se recoge la experiencia y vivencia de una trabajadora que ha perdido la salud en el trabajo, cómo la crisis ha afectado a las más vulnerables, pero también que otro mundo es posible. ■

(1) Dossier Dones. Salut i dones, diferència i desigualtat. N° 44. 2014. Disponible en: http://www.adpc.cat/new_site/wp-content/uploads/2014/07/Rev_DONES_44.pdf

Neus Moreno (nmoreno@sindicat.ccoo.cat) forma parte del equipo de trabajo de la Secretaria de la Dona de CCOO de Cataluña.

HASTA HACE unos meses he sido secretaria general de la Federación de Servicios Privados de CCOO de Castilla-La Mancha (antes, Actividades Diversas). En junio de 2014, y tras la fusión de las federaciones de Servicios Privados y Construcción, Madera y Afines, FECOMA, soy secretaria general de la nueva Federación de Construcción y Servicios de CCOO de Castilla-La Mancha. ¡Ahí es nada!

Nunca es fácil ostentar un cargo de representación, pero hacerlo siendo mujer lo es aún menos, en CCOO o en cualquier otra organización, institución o empresa; de Castilla La Mancha, de España y de casi todos los países del mundo -con poquitas excepciones, todas envidiables y casi todas nórdicas.

En las bases de CCOO, en la afiliación, hay ya casi tantas mujeres como hombres. Y -si se me permi-

Están en la pancarta y en la protesta, más que en los órganos de dirección. Quizá porque no es fácil llegar a secretario y menos aún a secretaria general; pero también porque resulta harto difícil compaginar la vida laboral con la personal

mucho de mí a CCOO: todo lo que se me ha requerido desde arriba -a veces, no sin discusión-, pero sobre todo, todo lo que se me ha requerido desde abajo -esto, sin discutirlo jamás. Pero tengo claro que CCOO me ha dado a mí y a los míos mucho más.

!Qué alegría frenar una injusticia, abrir paso a una mejora, defender un derecho, avanzar un milímetro! Y sobre todo, !qué orgullo luchar por lo que es justo!

y la familiar -con todas las tareas extra que conlleva para las mujeres, como para, además, entregarse en cuerpo y alma al sindicato.

Porque aceptar responsabilidades en

El sindicalismo es entrega, sí; siempre lo es. Casi siempre es, también, frustración: muy pocas veces se lleva las de ganar; casi nunca es favorable la correlación de fuerzas; ninguna reivindicación se alcanza plenamente; jamás deja de haber un motivo, y muy importante, para seguir en la pelea.

Pero, ¡qué satisfacción resolver un conflicto a favor de un trabajador, de una trabajadora o de todo un colectivo! ¡Qué gozo alcanzar un buen acuerdo con un empresario o la patronal! ¡Qué alegría frenar una injusticia, abrir paso a una mejora, defender un derecho, avanzar un milímetro! Y sobre todo, ¡qué orgullo luchar por

Estoy donde me pide el alma, la razón y el corazón

te hablar 'a ojo' y dejándose llevar por el corazón- creo que las mujeres son más -y las primeras- en la reivindicación y la movilización.

Remedios Toboso Ayuso

el sindicato requiere, al menos a mi manera de entenderlo, estar disponible día y noche; de lunes a domingo; cada día de cada año: una disponibilidad total para atender a las personas cuando tienen un problema; y para, inmediatamente después, buscar la manera de resolverlo.

Llevo en CCOO buena parte de mi vida laboral. Empecé como afiliada, posteriormente como representante sindical, hasta mi incorporación a la organización en la que se asumido diversas responsabilidades, llegando hasta la que ocupo en la actualidad. Al tiempo, he sido esposa y madre de dos hijas y pronto será abuela.

Sin quitarle nada a él ni a ellas, creo que he dado

lo que es justo!

También una se lleva golpes constantemente y procedentes de muchas direcciones. He llorado a veces, escuchado relatos dramáticos, conocido situaciones injustas, compartido alegrías y penas y, también, y lo que es inevitable, cometido errores o tratando de impedir que desde CCOO se cometan.

Porque cuando no se alcanzan las metas, cuando se sufre una derrota o cuando se presencian injusticias, se sufre, duele. Pero cuando se falla o se cometen errores, cuando es el sindicato el que yerra, todas y todos pagan las consecuencias; y eso sí que duele, porque tal vez podría haberse evitado. Así que horas de insomnio, de viajes, de movilizaciones, de reuniones, de discusiones, de tensión y de entrega, todas las necesarias. Derrotas, frustraciones, rabia, impotencia y lágrimas, setenta veces setenta mil. Pero ¡no lo cambio! Estoy donde me pide el alma, la razón y el corazón. ■



Fotografía: Clara Mata.

Remedios Toboso (remedios.toboso@cm.ccoo.es) es secretaria general de la Federación de Construcción y Servicios de CCOO de Castilla-La Mancha.

25 de Noviembre de 2014

Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra la Mujer

en este lugar
no hay espacio para
el maltrato

Diseño: Enrique Arce Fotografía: Tania Beltrami

Trabajadora52



SECRETARÍA CONFEDERAL DE MUJER E IGUALDAD

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