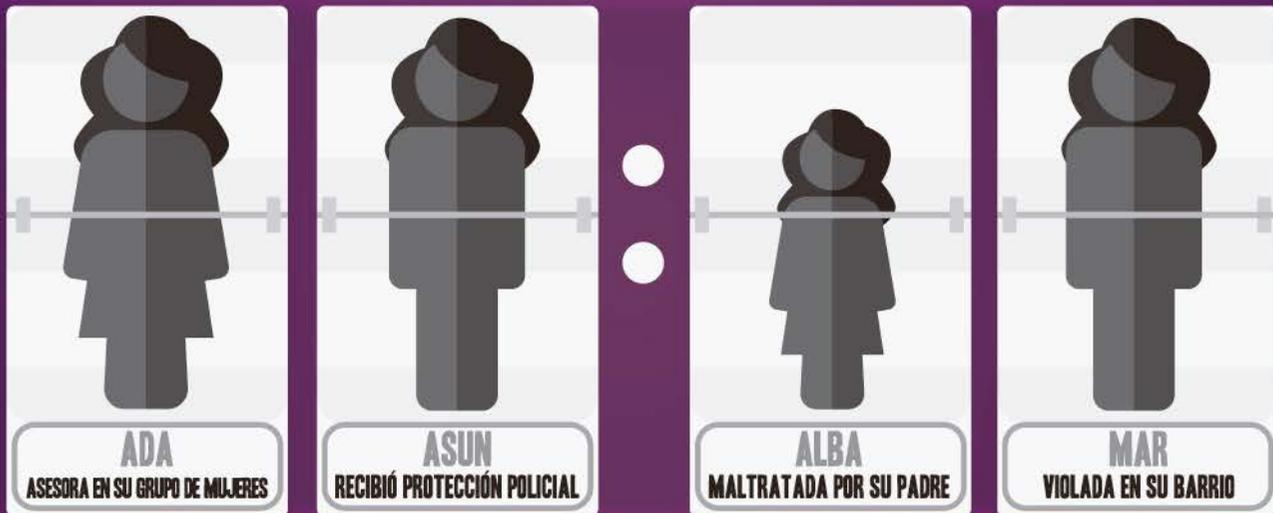


#VIDASNONÚMEROS



25N DÍA INTERNACIONAL
CONTRA
LAS VIOLENCIAS MACHISTAS

#VIVASLIBRESUNIDAS
CCOO

CAMPAÑA

3/ EnClaveVioleta. Tu punto de encuentro, de Elena Blasco Martín

EDITORIAL

4/ 25N: No nos resignamos; son vidas, no números

POR AQUÍ

6/ Nuevas masculinidades, de Pilar Morales
Igualdad, libertad de prensa y derecho a la información, de Yolanda Quintana
Unidas somos más fuertes, de Carmen López
Ciclo de Seminarios de la ERL, de Eva Fernández

EMPLEO

8/ Igualdad también en la formación, de Lola Santillana

ENCUENTRO CON...

10/ Encuentro con la filósofa y activista norteamericana Angela Davis, de Carmen Briz

GENERACIÓN XXI

13/ Un futuro digno para la juventud, de Paula Guisande y Carlos Gutiérrez

PUBLICACIONES Y LIBROS

14 /Las Gafas Violetas, de Anna María Mellado
Machistas de bar, de Oscar Sánchez
La revolución de las agujas, de Azahara Merino

INFORMES

15/La fuerza de las mujeres, con artículos de Mari Cruz Vicente (Acabar con las desigualdades) y Rosa María Mantecón (#Las9deAON: "Ya nada es igual")

CIBERFEMINISTAS

21/Maldita.es, de Empar Pablo

POR EL MUNDO

22/Objetivos de Desarrollo Sostenible e igualdad, de Ofelia de Felipe y Félix A. Ovejero

Los derechos de las mujeres en América Latina, de Cristina Faciabén

SOCIEDAD

24/Convenio Estambul Sombra: España suspende, de Eva Antón
Espacios de y para el empoderamiento colectivo, de Alba García

GUÍA PARA NO PERDERSE

26/ Cine/ Girl, de Enrique Arce
Música/ The Breeders: las hijas perdidas del rock *colegial*, de Ángel Briz Rueda
Fotografía y más/ *Sólo un nombre*, de Noemi Parra
Ensayo/ Feminismos desde la sociología, de Carmen Briz

DIVERSIDAD SEXUAL Y DE GÉNERO

28/PAU. Guía sobre diversidad afectivo-sexual para adolescentes, de Belén de la Rosa

Situación de las personas trans en el mercado laboral, de Francisco González

SALUD

30/Cuando los medicamentos son un riesgo, de Irene Álvarez

UN SINDICATO DE HOMBRES Y MUJERES

31/Feminismo como identidad, de José Francisco Fernández

EDITA

Secretaría Confederal de Mujeres 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 | Elena Blasco Martín

REALIZACIÓN | Carmen Briz Hernández

DISTRIBUCIÓN | Raquel Prieto García

Consejo de Dirección y Redacción: Elena Blasco, Carmen Briz, Susana Brunel, Alba García, Ramón Górriz, Paula Guisande, Silvia Espinosa, Pilar Expósito, Pedro José Linares, Carmen López, Anna María Mellado, Empar Pablo, Oscar Sánchez y Mariano Sanz.

Colaboran en este número: Pilar Morales, Yolanda Quintana, Eva Fernández, Lola Santillana, Carlos Gutiérrez, Azahara Merino, Mari Cruz Vicente, Rosa María Mantecón, Ofelia de Felipe, Félix A. Ovejero, Cristina Faciabén, Eva Antón, Enrique Arece, Ángel Briz Rueda, Noemi Parra, Belén de la Rosa, Francisco González, Irene Álvarez y José Francisco Fernández.

Fotografías e ilustraciones de: Julián Rebollo, DEIC UCM, Txefe Betancort, Fran Lorente y Miriam Chacón.

Diseño de portada y contraportada (y de la campaña 25N #VidasNoNúmeros): Eva Sanabria Álvarez.

Diseño y maquetación: Carmen de Hijos.



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).

 www.ccoo.es/mujeres

 [RevTrabajadora](https://twitter.com/RevTrabajadora)

 <http://issuu.com/cscoco/docs>

 www.facebook.com/RevistaTrabajadora

EnClaveVioleta. Tu punto de encuentro



Fotografía de Julián Rebollo.

Elena Blasco Martín

LA REPRESENTATIVIDAD femenina dentro de la organización ha sido, desde los orígenes de Comisiones Obreras, clave en la constitución como sindicato social y de clase. Desde 1978, la presencia de las mujeres sindicalistas y su reivindicación específica como tales, unida al resto de las luchas de la clase trabajadora es y ha sido una constante en la acción sindical. Desde el inicio de esta emocionante andadura, las secretarías de Mujeres han estado presente en las sucesivas Ejecutivas confederales, con una clara y doble reivindicación: contra la discriminación de género y de clase.

Estas secretarías son el puente entre el sindicato y el feminismo, y fue durante el último 11º Congreso, celebrado en 2017, en el que se crean los espacios **EnClaveVioleta**, un emplazamiento específico para visibilizar lo que está en nuestro germen primigenio: la igualdad, la transversalidad y la lucha contra la discriminación y desigualdad en todas y cada una de las esferas de vida.

EnClaveVioleta es el modo de significar la presencia femenina del sindicato, de visibilizar su lucha, su reivindicación y su capacidad transformadora. Es, el ser mujer, el ser sindicalista, el ser feminista y todo ello para y por la sociedad que anhelamos: inclusiva, igualitaria, equitativa y justa.

CCOO apuesta por el papel de las mujeres dentro de la organización, por el poder transformador de sus capacidades, por su talento, por sus cualidades. La transversalidad, ahora más que nunca, debe superar el papel y la formalidad y dirigirse a la consecución de medidas y acciones concretas que mejoren la vida de todas y todos. Una transversalidad bien entendida permitirá el desarrollo de mejoras sustanciales de las condiciones laborales de manera colectiva y demostrará que otra sociedad es posible, donde el ser mujer y la diversidad sexual y de género sean bandera de la justicia.

Visibilizar, significar, dar poder, escuchar, leer y dar la debida importancia a las mujeres es uno de los objetivos de **EnClaveVioleta**. La lucha, la empatía, la solidaridad, la visión de una realidad más colectiva, más

completa y, en definitiva, más realista no es posible sin ellas.

Las mujeres hemos sido visionarias, víctimas, verdugos e incluso marionetas de todos y cada uno de los escenarios políticos, por eso ahora es nuestro momento, es el momento de las mujeres y este **EnClaveVioleta** es la forma de hacernos visibles.

Entra, escucha, mira, se tú misma, es tu punto de encuentro, forma parte de él, crear un **EnClaveVioleta**, allá donde sea necesario, es sencillo: Hazte con banderas de lucha y reivindicación, banderas para no resignarse y seguir avanzando. Banderas violetas, banderas feministas y no pierdas de vista el objetivo final: exigir igualdad, transversalidad, equidad y justicia social.

EnClaveVioleta es un lugar, una realidad, una visión... que se mantiene viva (en la calle, en las empresas, en cualquier actividad) y que continúa creciendo. 📌

Elena Blasco (@EBlascoMartin) es secretaria confederal de Mujeres e Igualdad de Comisiones Obreras.

#VivasLibreUnidas

#EnClaveVioleta

#CCOOVisibiliza

#EscriboMiPropioCuento

25N: No nos resignamos; son vidas, no números

SE ACABA EL AÑO y un número de la revista *Trabajadora* lo cierra coincidiendo con el 25 de Noviembre, donde no solo vemos una pretendida legislación que debería mejorarlo, sino que nos enfrentamos, una vez más, a las “cifras de la vergüenza”.

Los datos hablan de 971 vidas de mujeres sesgadas desde el año 2003 por violencia de género. El año 2017 se cerró con 51 víctimas y son ya 43 víctimas mortales (a fecha 23 de octubre) en 2018. Si nos centramos en menores, son 27 las víctimas desde 2013. En 2017 fueron 8 y 3 en 2018 (a fecha de 23 de octubre). Son datos oficiales del Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad. Datos que solo son una pequeña muestra de la triste realidad, de las atrocidades que las mujeres, por el simple hecho de serlo, sufrimos, y cuyas consecuencias no solo quedan en nuestro cuerpo y nuestra mente, sino que se reflejan para el resto de nuestra vida, en nuestra familia y nuestro entorno.

A lo largo de este último año, las mujeres hemos comprobado como la violencia machista se ha visto enarbolada por la impunidad en los delitos y las penas administradas a quienes violan, maltratan,

acosan y asesinan. Ante esta situación creemos que es conveniente denunciar la indeseada naturalidad y falta de asombro que campa en la sociedad al escuchar un nuevo asesinato, un nuevo caso de violación múltiple, de acoso o de maltrato.

La existencia de esta falta de consideración, de empatía social con una realidad tan dolorosa como es la violencia contra las mujeres, nos paraliza y desconcierta al mismo tiempo. De ahí que este 25N hayamos decidido dedicarlo, a la reivindicación de: “No normalizar lo que No debe ocurrir”.

En esta ocasión, nuestra campaña está dirigida al análisis de datos estadísticos, las consecuencias de estos datos, y el por qué de esa indeseada normalización de hechos violentos contra las mujeres. Nuestro material reivindicativo, denuncia al mismo tiempo que los datos no son solo números, sino que existen caras, cuerpos, familias, vidas en definitiva, detrás de los mismos. Es prioritario poner el acento en la violencia que se produce contra las mujeres en la calle, en el hogar, en el trabajo, desde la política, la sociedad, la justicia, etc.

Debemos ser conscientes de que todos y todas somos

“La campaña está dirigida al análisis de datos estadísticos, sus consecuencias y el por qué de esa indeseada normalización de hechos violentos contra las mujeres y denuncia que los datos no son solo números, sino que hay vidas detrás de los mismos”.

cómplices de estas cifras de la vergüenza y que, desgraciadamente, si no hacemos nada, terminarán formando parte de ese mismo recuento oficial donde solo se recogen las vidas truncadas de mujeres víctimas, y digo bien, víctimas de un sistema que no funciona.

Un sistema que no funciona

UN SISTEMA que debería protegerlas, atenderlas, cuidarlas y defenderlas, un sistema que, por el contrario, deniega un alto número de ordenes de protección

(30% en 2017) un requisito imprescindible hasta el momento para la acreditación como víctima y, por tanto, para la activación de los necesarios sistemas de prevención y acceso a los recursos económicos y derechos laborales existentes.

Un sistema donde parece fallar la tutela institucional y judicial sobre la valoración del riesgo, lo que ha tenido como resultado el asesinato de las mujeres; y en aquellas que si se evalúan correctamente, no son suficientes ni eficaces, ya que carecen de recursos y de profesionales con formación especializada.



“Nuestro compromiso pasa por garantizar la no existencia de discriminación sexista y colaborar de manera eficaz en la prevención, protección y atención de las mujeres víctimas de violencia”.

gacia, profesionales sanitarios y sociales, agentes todos ellos que intervienen en la prevención, actuación y atención a las víctimas de violencia de género, cuyos fallos desincentivan a las mujeres a la hora de interponer denuncias y que transmiten falta de confianza a la hora de proteger a las víctimas directas e indirectas.

Nuestro compromiso como organización sindical feminista y de clase, va en contra de todo tipo de violencias, por ello nos parece prioritario y urgente: actuar contra todo tipo de violencia; garantizar la no existencia de discriminación sexista y colaborar de manera eficaz en la prevención, protección y atención de las víctimas de violencia.

Con esa finalidad, en este número de la revista analizamos las herramientas de visibilidad y acción con las que contamos (EnClaveVioleta, negociación colectiva, diálogo social, acción sindical, elecciones sindicales, etc.); damos a conocer muchos de los materiales, actuaciones y actividades desarrolladas para y por acabar con esa desigualdad estructural persistente en

la sociedad (nuevas masculinidades y micromachismos, medios de comunicación, etc.); analizamos el contenido del avance legal (Grevio, Agenda 2030, etc.); y todo a través de una mirada especializada, real y diversa (libros académicos, revistas, entrevistas, campañas, etc.) que nos acerca a la dimensión de los problemas y a la diversidad de situaciones de discriminación y desigualdad que aún quedan por prevenir y erradicar. Desde este punto de vista, la acción conjunta con otras organizaciones es imprescindible. Por este motivo, apoyamos explícitamente la campaña realizada por Amnistía Internacional [No consiento. Basta de obstáculos para las víctimas de violencia sexual](#).

Debemos ser conscientes del momento en que vivimos, debemos ser capaces de ver la realidad lo más cerca posible y asumir lo que se ha evolucionado y, en muchos casos, involucionado. Y debemos responder ante esa sociedad que sigue sin tener respuesta a las demandas planteadas.

Tenemos que recordar que nuestra sociedad lleva una década de crisis, de reformas laborales, de políticas de recortes en los pilares del sistema de bienestar (sanidad, educación, servicios sociales, etc.), de atentado y retroceso de las libertades y actuaciones contra los derechos humanos y reproductivos.

Una década en la que las desigualdades estructurales se acentúan y en donde hemos sido testigos de esa involución más acusada en la situación sociolaboral de las clases más desfavorecidas, entre ellas las mujeres, por género y por cla-

se. Por ello, nuestra organización se ha centrado en avanzar en la consecución de objetivos concretos que afectan de manera directa en el día a día de las trabajadoras. Una labor iniciada con esa subida del Salario Mínimo Interprofesional (SMI), seguida de la apertura de un proceso de negociación colectiva en la función pública y continuado, hace bien poco, con la firma del IV Acuerdo por el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC).

Pasos que recorren y avanzan en la difícil tarea de aumentar y mejorar la empleabilidad, de ayudar a una clara recuperación salarial, fomentando una mayor y mejor redistribución de la riqueza del país y, por supuesto, conseguir la igualdad laboral atacando directamente la economía sumergida, los pluses y complementos salariales, sin olvidar la falta de corresponsabilidad y conciliación de cuidado y atención; aspectos todos ellos imprescindibles para terminar con la parte menos visible y de difícil control en la desigualdad y la discriminación laboral.

Las gentes de CCOO podemos asegurar que no hemos estado inactivas en estos 10 años, y que nuestros esfuerzos se han concentrado en un objetivo irrenunciable, una meta incuestionable, la de conseguir una sociedad inclusiva, igualitaria y justa, en la que no hay cabida para la discriminación, la desigualdad ni la violencia. No nos resignamos, pasamos a la acción. #EsElMomento de las mujeres. ■

Autorretrato de la pintora gerundense Ángeles Santos (1928), quien pintó desde los 18 hasta sus 101 años (falleció en 2013).

Un sistema que en su ámbito judicial, en excesivas ocasiones, maltrata con sentencias y resoluciones judiciales carentes de empatía, solidaridad o respeto, llegando a revictimizar a las mujeres.

Un sistema que alimenta una insoportable tolerancia social y cuyas políticas institucionales, carentes de eficacia contra la violencia, culpabilizan a la víctima, cuestionan su veracidad, reproducen los estereotipos sexistas y no consiguen frenar la violencia juvenil.

Es, en definitiva, un sistema que falla en su conjunto: administraciones, fiscalía, abo-

Nuevas masculinidades



Pilar Morales Pacheco

LA IMPLICACIÓN de los varones en la erradicación del machismo y en la construcción de nuevas masculinidades es fundamental para que la sociedad avance en igualdad real.

En el marco de las actividades del [Servicio Concilia Madrid](#) (dependiente del Ayuntamiento de Madrid), la Secretaría de la Mujeres de CCOO de Madrid realizó el 10 de octubre un taller, impartido por Pablo Llana, de la Asociación de Hombres por la Igualdad de Género (AHIGE), bajo el título *Nuevas masculinidades y micromachismos* al que asistieron más de ciento cincuenta delegados y delegadas.

No es la primera acción de este tipo que se lleva a cabo en Madrid, con los objetivos de: fomentar la implicación de los compañeros en la lucha por la igualdad; explicar el proceso de socialización masculina y sus consecuencias e importancia en la vida de los hombres; dar a conocer el movimiento de hombres por la igualdad de género; y, por último, generar cambios en el entorno laboral desde una nueva masculinidad.

El taller partió de la perspectiva integral de género, analizando los códigos que construyen la masculinidad y el poder que generan como elemento de control y privilegio de los varones. Y se instó a los hombres a tratar de pasar de la "culpa" a la "responsabilidad", siendo conscientes de que el patriarcado es un sistema opresor para las mujeres, pero que también ha aplicado roles a los hombres que deben abandonarse para poder construir una sociedad igualitaria, libre y corresponsable en la vida y en los cuidados.

Trasladar este mensaje a los sindicalistas varones es un paso importante para fomentar la sensibilización y para aceptar que deben removerse las raíces que sustentan la desigualdad sumando, consensuando y debatiendo, sin que nadie se sienta cuestionado en lo personal. No obstante, es necesaria una introspección de como el sistema se sustenta dando privilegios a un género frente a otro. ■

Pilar Morales (@CCOOMadrid) es secretaria de las Mujeres de CCOO de Madrid.



y académicas, y organizaciones de la sociedad civil aporten análisis y recomendaciones que contribuyan a revertir estas situaciones.

Con este objetivo, desde la Plataforma en Defensa de la Libertad de Información (PDLI) impulsamos la celebración del 'I Encuentro sobre feminismo y medios' celebrado el pasado día 20 de septiembre de Madrid, y cuyas conclusiones se presentarán en forma de 'Guía Práctica'.

A estos problemas, se les suman nuevos riegos emergentes, como la violencia *online* contra mujeres periodistas. A pesar de que estas situaciones representan una amenaza no solo para las profesionales que lo sufren, sino también para la libertad de información, en España no existen datos ni ningún tipo de acción articulada para hacer frente a todo ello.

Igualdad, libertad de prensa y derecho a la información

Yolanda Quintana

LA DESIGUALDAD en los medios y en el periodismo es un grave problema social con consecuencias tanto para los derechos de las mujeres como para el derecho de información de la ciudadanía y para el equilibrio social. La imagen de la mujer en las informaciones, el tratamiento de las noticias en las que son sujeto -en particular en temas sensibles como la violencia machista- o la escasa presencia de profesionales en los núcleos de decisión de los medios son cuestiones que afectan a toda la ciudadanía.

Para avanzar hacia una mayor igualdad en el periodismo se hace necesario actuar desde diversos frentes. Otro es favoreciendo que las propias profesionales, expertas

Para visibilizar este problema y llamar la atención sobre su magnitud, la PDLI ha puesto en marcha una iniciativa pionera, el '[Observatorio contra el acoso online a mujeres periodistas](#)' para que las periodistas que sufren acoso *online* (en redes sociales o cualquier otro canal) puedan denunciarlo. Además, participamos en una [campaña europea](#), junto con el [International Press Institute](#) para identificar qué herramientas pueden ser efectivas para prevenir o limitar los efectos del acoso *online*. Los medios no pueden ser verdaderamente libres si las voces de las periodistas son silenciadas. ■

Yolanda Quintana (@y_quintana) es secretaria general de la Plataforma en Defensa de la Libertad de Información (@PDLI).

por aquí

Unidas somos más fuertes

Carmen López López

LA PLATAFORMA de Mujeres Policías y Militares para la Visibilización es un acuerdo de acción conjunta firmado por el Sindicato Unificado de Policía (SUP), la Asociación Unificada de Guardias Civiles (AUGC), la Asociación Unificada de Militares Españoles (AUME) y la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO (FSC-CCOO). La plataforma se presentó públicamente a principios del mes de octubre en Albacete.

Como indica su nombre, se crea para visibilizar a las mujeres profesionales y con ello hacer patente sus necesidades en el día a día y en sus puestos de trabajo: impulsar medidas de igualdad y corresponsabilidad, tener en cuenta la salud laboral con perspectiva de género y evitar y acabar con el acoso sexual y la violencia machista.

La plataforma desea conseguir la visibilidad del insignificante porcentaje de mujeres que existen en el seno de los cuerpos: Policía Nacional 12%, militares 6%, Guardia Civil 7%, Policía Local 10%, Ertzaintza 11% o Mossos d'Esquadra 21%. Si entráramos en las diferentes responsabilidades y categorías el porcentaje comienza a bajar e incluso a desaparecer. Ninguna mujer es ajena a la falta de igualdad en los diferentes ámbitos de la vida, y en las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado sucede lo mismo, pero no por ello debemos cejar en el empeño de seguir en la conquista de la igualdad real.

Cualquier acción que relegue la igualdad es una acción machista, sea por dinero o por ideología. En estos días -y con la celebración del 30 aniversario de la entrada de mujeres al Ejército y a la Guardia Civil- se ha escuchado a dirigentes de diferentes partidos políticos alabar la presencia de mujeres en estos cuerpos, sin embargo, no han hecho declaraciones sobre el estancamiento del acceso de las mujeres a la Policía Local en determinadas convocatorias o la lenta incorporación de las mujeres a la Guardia Civil (6% en 2007 y 7% en 2017).

Los Gobiernos igualitarios -o que pretenden serlo- se escudan en la economía (nunca hay dinero para eliminar el machismo) y relegan las medidas de igualdad a un segundo plano (compra o cambio de uniformes, chalecos, etc.) y esto también es machismo. ■

Carmen López (@2014clopez) es secretaria de Mujeres de la Federación Estatal de Servicios a la Ciudadanía de CCOO (@FSCdeCCOO).



Diseño de cartel: Eva Sanabria.

Ciclo de Seminarios de la ERL



De izquierda a derecha: Eva Antón, Elena Blasco, Ana Esperanza Beltrán y Paula Ruiz, fotografía de DEIC UCM.

Eva Fernández Arrúe

PRETENDIENDO generar un foro de intercambio de experiencias y buenas prácticas, del 18 de septiembre al 4 de octubre, tuvo lugar el *Ciclo de Seminarios sobre Igualdad, Empleo, Conciliación y Violencia de Género*, organizado por la [Escuela de Relaciones Laborales \(ERL\) de la Universidad Complutense de Madrid](#); un ciclo subvencionado por el Instituto de la Mujer.

Treinta y nueve ponentes de entidades externas al ámbito académico, junto a profesorado universitario, plantearon interesantes experiencias, a lo largo de nueve días, sobre la sensibilización en igualdad entre mujeres y hombres y actuaciones contra la violencia de género; la conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, laboral y familiar; y el empleo, emprendimiento, discriminación y salud laboral.

El primer seminario se centró en las diferentes actuaciones de prevención, atención y protección a las víctimas de violencia de género que se realizan desde las asociaciones, los sindicatos y los cuerpos policiales y judiciales. Se destacó la importancia de la detección temprana, los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género o la sensibilización de la judicatura.

Los planes de igualdad fueron el epicentro del segundo seminario. Ejemplos en instituciones como la Policía Municipal de Madrid o entidades privadas como el Banco Santander sirvieron para analizar la conciliación en empleos masculinizados, el trabajo en jornadas de 24 horas o el papel de la negociación colectiva en la inclusión de medidas de igualdad en las empresas.

El empleo y el principio constitucional de igualdad en las relaciones laborales fueron la esencia de las intervenciones de la última jornada. Un acercamiento a la situación sociolaboral de las mujeres, a las barreras y brechas de género existentes, así como la salud laboral y el cuidado de personas dependientes fueron los temas tratados para cerrar el Ciclo de Seminarios.

Las variadas participaciones y la interacción constante con el público reflejó una conclusión: pese a los avances en el plano de la igualdad y contra las violencias hacia las mujeres aún queda mucho por hacer. Siguen siendo muy necesarios espacios de intercambio de experiencias como éste, con una mayor participación masculina ■

Eva Fernández (@UCM_ERL) es investigadora predoctoral en la Escuela de Relaciones Laborales. Iniciativa Empleo Juvenil de la Comunidad de Madrid.

Igualdad también en la formación

Lola Santillana Vallejo



Fotografía de Txefe Betancort.

SER MUJER joven, tener estudios primarios y además responsabilidades familiares es el cóctel perfecto que conduce a la desigualdad, la precariedad y el olvido formativo. Ésta podría ser la principal conclusión del informe elaborado por CCOO y titulado [13 datos que explican la participación de las mujeres en formación para el empleo](#). En él se analizan las características de la participación femenina en la formación a lo largo de la vida a partir de información estadística de la Unión Europea y de la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo (Fundae), concluyendo con trece datos destacados que dibujan un paisaje poco alentador de la participación de las mujeres en la formación para el empleo en nuestro país.

CCOO insta a los Gobiernos, de forma permanente, a que adopten las medidas que hagan posible la mejora de las competencias y los niveles de cualificación de las trabajadoras, su desarrollo profesional y personal, y atienda así al mandato constitucional de garantizar la formación y readaptación profesional de toda la población trabajadora, sin

discriminación alguna; las conclusiones del informe lo ratifican.

La pincelada de arranque de este panorama formativo femenino confirma que las españolas participan un 25 % menos en formación que las europeas. Los consecutivos recortes presupuestarios del Gobierno del Partido Popular, así como la publicación de la *Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional*

“Existe una relación directa entre el género y la financiación de la formación en las empresas, que sufragan la formación de los hombres en mayor medida que la de las mujeres”.

para el Empleo en el ámbito laboral, redujeron la tasa de participación en formación a lo largo de la vida de las mujeres españolas: del 12,1 % al 10,2 % entre los años 2012 y 2016. En la Unión Europea, por el contrario, la tasa aumentaba del 11,3 % al 13,60 %. Gracias a la “gestión popular” se pasó de estar por encima de la media a situarnos por debajo. La carrera de obstáculos para la igualdad formativa no ha hecho más que empeorar.

Existe una relación directa entre el género y la financiación de la formación en las empresas, que sufragan la formación de los hombres en mayor medida que la de las mujeres. Éstas realizan menos cursos financiados por las empresas (59,2 %) que los hombres (73 %). Sin embargo, si los cursos son autofinanciados, la proporción de mujeres casi duplica a la masculina. Las barreras se multiplican y la segregación formativa por género se convierte en una cruda realidad que se suma a la que ya se enfrentan las mujeres en el ámbito laboral. El abandono por parte del empresariado de las necesidades de cualificación de las mujeres frente a las de los hombres es un hecho, superarlo es objetivo y un reto ineludible desde nuestra perspectiva sindical si queremos acabar con la brecha de género y la discriminación vertical y horizontal que sufren las mujeres en las empresas.

El tercero de los datos destacado en el informe identifica que el aumento progresivo de mujeres en el mercado de trabajo español no ha supuesto un crecimiento del número de participantes en formación. La crisis económica y la reducción drástica del anterior Gobierno de los fondos en la formación oferta, a la que las mujeres accedían libremente sin intervención empresarial, a favor de la formación de demanda, han provocado un desequilibrio preocupante. Mientras que el porcentaje que representa a las mujeres en el conjunto de la población asalariada ha pasado del 43 % al 48 % entre los años 2007 a 2016, el de las participantes en la formación en la empresa solo ha crecido 1 punto (del 43 al 44 %). CCOO tiene que seguir interviniendo en la empresa,

desde la negociación colectiva, para corregir los desajustes en el acceso femenino a la formación. Es urgente evitar la discrecionalidad empresarial que selecciona principalmente a hombres, incumpliendo el derecho de toda la población trabajadora a mejorar su cualificación profesional.

Los datos que aparecen en el informe *13 datos que explican la participación de las mujeres en formación para el empleo* constatan cómo la crisis ha penalizado a las mujeres jóvenes que siguen participando en formación más que los hombres de su mismo grupo de edad, pero han pasado de representar en el periodo 2007-2016 el 58 % al 33 % del alumnado, un descenso superior al de los varones.

La crisis económica y la consiguiente destrucción del empleo joven en España entre 2007 y 2015 han provocado, también, un envejecimiento de las personas que se forman según recoge la OCDE. Es el grupo de edad entre los 36 años y los 45 quienes más se forman. Llegadas a este punto, resulta curioso que tampoco este "envejecimiento" ha sido uniforme, sino más duro e intenso en el caso de las mujeres. El número de alumnas de la formación de las empresas se redujo 25 puntos frente a los 16 que descendieron los alumnos. Se vuelve a penalizar más a las mujeres cuando la decisión de quien participa recae del lado empresarial. Hay que llevar la igualdad y la importancia de la formación en materia de igualdad a todas y cada una de las empresas y a todas las reivindicaciones de CCOO en las mesas de negociación. Es el momento de dar un paso adelante para universalizar el acceso a la formación.

Se llama la atención sobre el hecho de que las mujeres con educación secundaria son las que más se forman, seguidas de las universitarias; sólo las mujeres con baja cualificación presentan tasas de participación inferiores a las de los hombres de su mismo nivel educativo. Éstas últimas participan en formación en una proporción inferior a la que representan en la población asalariada (28 % y 42 % respectivamente). En el caso de los trabajadores, la diferencia es algo menor (41 % y 53 %). Y esto es así porque las mujeres no cualificadas han de demostrar su nivel de formación mientras que los hombres lo tienen más fácil pues lo certifica la propia

"Hay que llevar la igualdad y la importancia de la formación en materia de igualdad a todas y cada una de las empresas y a todas las reivindicaciones de CCOO en las mesas de negociación".

empresa. La brecha de género en la tasa de empleo de las trabajadoras que tienen estudios primarios es de las más elevadas de la Unión Europea, con cerca de 20 puntos porcentuales.

Determinadas actuaciones empresariales están, sin duda, reforzando la segregación por género, a través de procesos individualizados de acceso a la formación de las personas con menor cualificación. CCOO tiene que tener muy presente y seguir aplicando su papel corrector y debe seguir interviniendo sindicalmente en los procesos formativos y de cualificación y desarrollo profesional en las empresas a través del diálogo social y la negociación colectiva.

Los obstáculos no acaban para las trabajadoras y su formación. El informe concluye que la mayor inestabilidad laboral de las mujeres y la precariedad contractual que sufren redundan en una pérdida de cualificación, pues ésta no es más que la suma de los aprendizajes formales, la experiencia laboral acumulada y los conocimientos sociales.

Además, las responsabilidades familiares y la incompatibilidad con los horarios de trabajo tienen un peso mayor en las dificultades que declaran las mujeres para formarse en comparación con los hombres. Queda patente el efecto tradicional y permanentemente negativo de las cargas familiares en el proceso formativo de las mujeres. CCOO reclama de las instituciones responsables medidas de acción positiva que permitan la igualdad efectiva de acceso de las mujeres a las acciones formativas de las empresas. Así desde el sindicato se urge al Servicio Público

de Empleo a publicar la resolución que hasta 2012 obligaba a las empresas a formar a los colectivos más vulnerables en la misma proporción que representaban en la plantilla.

La perspectiva sectorial de la formación también muestra un desequilibrio de género. Los sectores con un mayor porcentaje de participantes femeninas son comercio y servicios, con un 52 % y un 50 % respectivamente y los que tienen un porcentaje menor son industria (24 %) y construcción (11 %).

Tampoco la modalidad utilizada para el aprendizaje es neutral. Influye en la especificidad de los contenidos, los costes asumidos por la empresa, la vinculación de los cursos con el entorno laboral y, por tanto, su eventual impacto en la carrera personal. Por ello CCOO denuncia que las mujeres se forman fuera de la jornada laboral y lo hacen en modalidad teleformación: el 50% del total de horas formativas frente al 35 % en el caso de los hombres. CCOO insiste en que lo que verdaderamente permite conciliar la vida laboral y familiar es que el tiempo de formación sea considerado tiempo efectivo de trabajo.

Los contenidos de los cursos también refuerzan la discriminación por género. Servicios asistenciales, enfermería y cuidados sanitarios, docencia y servicios personales son contenidos formativos feminizados, en los que las mujeres superan el 75% del alumnado. Más allá, las mujeres que trabajan en pequeñas empresas tienen mayores dificultades para formarse. A pesar de que la brecha entre hombres y mujeres en el acceso a la formación persiste y crece con el tamaño de la empresa, las mujeres tienen una tasa de participación mayor según crece la plantilla de la empresa. Así, en las empresas con plantillas de menos de 10, apenas se forman el 10 % de las mujeres que trabajan. Este porcentaje aumenta con el tamaño de la empresa, alcanzando el 35% para plantillas a partir de 50. El hecho coincide con una mayor presencia sindical organizada y con capacidad de intervenir en los procesos formativos garantizando la equidad en el acceso porque el fortalecimiento sindical contribuye a garantizar el derecho laboral de toda la plantilla a la formación. ■

Lola Santillana (@Lola_Santillana) es secretaria confederal de Empleo y Cualificación Profesional de Comisiones Obreras.

Angela Davis: "Necesitamos un feminismo integrador"

Y la filósofa y activista norteamericana Angela Davis volvió a revolucionar Madrid. El pasado día 25 de octubre -e invitada por la Asociación de Mujeres de Guatemala (AMG)- impartió la conferencia *El feminismo será antirracista o no será* en La Casa Encendida. Asistimos a la multitudinaria rueda de prensa celebrada justo un día antes.

Carmen Briz Hernández

ANGELA Davis levanta expectación allá por donde va. Es su tercera visita al Estado español y está encantada de hacerlo de la mano de la [Asociación de Mujeres de Guatemala \(AMG\)](#) y de [La Casa Encendida](#) para asistir a su ciclo [Mujeres contra la impunidad](#), un ciclo que tiene como objetivo: "Dar voz a destacadas líderes de diferentes países del mundo que analizan y denuncian, desde múltiples perspectivas, las causas estructurales de la subordinación y discriminación basadas en el género. Romper el silencio impuesto es siempre el primer paso hacia un mundo más justo". En el ciclo ya han intervenido, entre otras, Tawakkol Karman y Rigoberta Menchú (ambas Premio Nobel de la Paz), la feminista india Manjula Pradeep, Saskia Sassen (Premio Príncipe de Asturias de Ciencias Sociales), la docente estadounidense Jane Caputi, que acuñó el término 'feminicidio'; la jurista Patricia Sellers de la Corte Penal Internacional o Estela de Carlotto, presidenta de Abuelas de Plaza de Mayo.

Fotografía de Julián Rebollo.

encuentro con...

Aparece en la sala donde se realizará la rueda de prensa, acompañada por Mercedes Hernández, directora de la Asociación de Mujeres de Guatemala e investigadora del feminicidio y la violencia sexual en diferentes escenarios de conflicto, y se genera un silencio total, tan solo roto por el ruido de cámaras de fotos y vídeos. Viene acompañada, como siempre, de buenas ideas, de su mítica mekena y de un atractivo apabullante a sus casi 75 años.

Angela Davis nació en Birmingham (Alabama) en 1944. Así que sabe bien qué significa el racismo. En ese mismo Estado norteamericano, Rosa Parks inició la defensa de los derechos civiles para la población negra al negarse a ceder su asiento a un blanco en un autobús urbano. Pero nunca habla de "racismo a secas" sino de su imbricación con el género y con el capitalismo. A lo largo de su vida ha luchado contra el racismo, contra el machismo y contra la existencia de las cárceles. Uno de sus libros más emblemáticos lleva por título: [Mujeres, raza y clase](#) y en él analiza las reivindicaciones de las mujeres negras, a quienes nunca se tuvo en cuenta en los movimientos supuestamente progresistas. En sus capítulos se detiene en las sufragistas, las obreras, las negras, las comunistas y las trabajadoras domésticas. Porque ante todo a esta filósofa le interesa la justicia social y la lucha contra las diferentes formas que adopta la discriminación y apuesta por la acción colectiva, en donde se puedan articular coordinadamente todos los sectores sociales oprimidos. No existe ningún estudio sobre interseccionalidad que pueda olvidarse de

sus aportaciones y su pensamiento está influyendo, decisivamente, tanto en el movimiento antirracista como en el feminista.

Actualmente es profesora emérita de Historia de la Conciencia y Estudios Feministas en la Universidad de California Santa Cruz, aunque ha impartido clases en otras universidades norteamericanas.

Todo está preparado en La Casa Encendida y ella agarra, con fuerza, el micrófono y asegura que está contenta de poder venir hasta España y apoyar la lucha de las mujeres centroamericanas, de las latinas, de quienes tuvieron que migrar en algún momento de sus vidas y de quienes buscan refugio. Y se prepara para el bombardeo de preguntas en una sala llena de periodistas.

En el bloque sobre feminismo, aparece inevitablemente la pregunta sobre quién es a su parecer el sujeto político del movimiento y responde sin dudar: *"La categoría 'Mujer' no es una categoría unitaria. Cuando se habla de mujeres se piensa en una mujer blanca. El feminismo blanco es una realidad; pero el feminismo es una estrategia contra el sexismo, pero también contra el racismo y contra la explotación económica. Es el feminismo holístico, el feminismo interseccional donde debemos participar mujeres, hombres y personas trans"*. En palabras de Angela Davis: *"Las personas trans han elevado nuestra comprensión sobre qué necesitamos para alcanzar la justicia. No sólo aprendemos de las personas trans sino que también nos ayuda a implicarnos, a interrogarnos sobre qué es 'lo normal'. Por ejemplo, nos ayuda a comprender la violencia*

de género y a saber que las mujeres negras trans son el principal objetivo de la violencia de género. Esto debería preocupar a todo el mundo".

Para ella, el feminismo sin visión antirracista y anticapitalista es un feminismo que apoya el *statu quo*, es un feminismo racista: *"Para mí, el feminismo no antirracista ni anticapitalista ni solidario con la pobreza supone una contradicción de términos. Es importante señalar que las mujeres negras siempre han estado reclamando un feminismo más holístico. Necesitamos un feminismo integrador"*.

Según su parecer: *"Las últimas elecciones nacionales en Estados Unidos marcaron la contradicción que supone que el feminismo tenga un*

solo lado". Y piensa que Hillary Clinton lo intentó, pero sin embargo su feminismo era un feminismo del techo de cristal, un feminismo que afectaba tan sólo a quienes ya llegaron a la cima del poder político. E insiste: *"Las metáforas importan. La presunción de que el feminismo tiene que ver con quienes ya están en lo alto y tocan el techo es no tener en cuenta a quienes están abajo en las clases sociales y jerarquías. Es importante defender un feminismo de "todas", que tenga en cuenta la raza, el medio ambiente y que se empeñen en buscar la justicia"*.

Para Angela Davis la forma más pandémica de violencia en el mundo es la violencia de género. Hay que explicitarla y hay entender la correlación existen-

"El feminismo es una estrategia contra el sexismo, pero también contra el racismo y contra la explotación económica".



Fotografía de Julián Rebollo.

te entre las formas de la violencia de género en las relaciones de pareja y la conexión con la violencia estatal: "Este tema ha sido muy debatido entre las mujeres negras. Hay que desafiar la violencia que emerge de la policía, de las guerras... Hay una interrelación entre la violencia estatal y la violencia doméstica".

En la sala hay quienes insisten en hablar de Estados Unidos, y a pesar de que pareciera algo cansada de responder a preguntas relacionadas con el presidente de su país, Donald Trump, siempre dispuesto a ofrecer grandiosos titulares. Explica que porque no desea rebajarse a su nivel "argumentario" y porque tiene más que claro cuál es principal objetivo de Trump: intentar movilizar a su base electoral racista.

Pero sí le importa, y mucho, que la principal respuesta a Trump esté viniendo de la mano de las mujeres, porque las marchas más importantes que han tenido lugar en EEUU en los últimos meses han sido feministas: "La respuesta feminista al racismo, al colonialismo, a los esfuerzos por mantener un statu quo obsoleto es lo más importante".

En su opinión, Trump alimenta los fascismos y no representa a la población americana: "Muchos sectores han sido engañados por su demagogia. Y además el ala ultraderechista racista está imbuida por las políticas capitalistas más salvajes, coincidiendo, por si esto fuera poco, con el hundimiento del Estado del bienestar".

Lamenta asimismo que no se hubiera generado durante el Gobierno de Barack Obama (fue presidente de EEUU durante dos periodos, desde 2008 hasta 2016) un movimiento ciudadano masivo para haber podido criticar la guerra y las políticas migratorias, porque durante estos años, y pese a lo



inesperado, hubo muchas deportaciones: "Eso es hacer políticas radicales", en su opinión.

El paso de personas migrantes por Centroamérica en busca de refugio en Estados Unidos forma parte también de sus preocupaciones: "La caravana está siendo utilizada por Trump para generar un fervor antiinmigrante. Pero si somos conscientes de la violencia que se vive en Honduras, debemos denunciar el racismo y tenemos que solidarizarnos con los migrantes y exigir el asilo. Los inmigrantes indocumentados están siendo usados por Trump para generar más racismo contra esas personas y, de paso, contra todas las personas de color".

Angela Davis insiste en que: "La inmigración no responde a historias individuales. Las migraciones están relacionadas con el colonialismo, con el esclavismo y con el capitalismo racista". Por eso, a día de hoy los principales problemas en derechos civiles emanan de personas migrantes y refugiadas: "El capitalismo global y su idea de 'ayudar' a los países del Sur a conseguir medios de subsistencia significó, en la práctica, una transferencia de capital a áreas rentables".

Opina, además, que el racismo siempre ha estado en el centro del fascismo y, de alguna manera, está regresando en muchos países europeos. En Estados Unidos viene de la mano de la homofobia, del racismo y de los ataques a las mujeres y también se está viviendo en Brasil con el ultraconservador Jair Bol-

sonaro: "Hace años, en Alemania había un programa dirigido a los 'trabajadores invitados' y casi todos eran españoles. Había mucho racismo contra los españoles. Es inquietante que ahora los españoles sean racistas con los africanos".

Angela Davis —que fue encarcelada en 1971 por el FBI por su militancia en el Partido Comunista y en Las Panteras Negras— se declara abolicionista de las cárceles. No en vano es una de las fundadoras de [Critical Resistance](#), una organización que aboga por el desmantelamiento del complejo industrial carcelario estadounidense y forma parte de otra organización de solidaridad con las mujeres presas con sede en Australia: [Sister Inside](#). Así que lleva años preguntándose por el sinsentido de la proliferación de las cárceles, que señala como un gran negocio, y sobre todo cuestiona su utilidad: "No se encierra a nadie por seguridad. La institución carcelaria priva a la gente de derechos y libertades. Se encierra a las personas por cuestiones de racismo o por estar indocumentadas o por no haber tenido acceso a la educación o por motivos económicos como no tener un trabajo. Tenemos que tenerlo en perspectiva a largo plazo".

La rueda de prensa va llegando a su fin y alguien le pregunta por su opción vegana y por los derechos de los animales: "Probablemente nuestro nuevo foco de atención habrá que ponerlo en la política alimentaria e insistir en la violencia rutinaria que se inflige a los

"Hay que desafiar la violencia que emerge de la policía, de las guerras... Hay una interrelación entre la violencia estatal y la violencia doméstica".

animales. Quizá la forma de abordar esta cuestión no sea a través de hacer 'proselitismo', que cada persona llegue a sus propias conclusiones, que cada quien piense en cómo se alimenta. Hay que pensar en Monsanto, por ejemplo, con la cantidad de beneficios que obtienen produciendo pesticidas cancerígenos. Tendríamos que ser más consciente con lo que consumimos y pensar en que los derechos de los animales son importantes".

Al día siguiente, y como era más que previsible, una gran cola de mujeres diversas y plurales rodeaba el edificio de La Casa Encendida para escuchar [las ideas de Angela Davis](#).

Pero su visita no acabó ahí y pocos días después se entrevistó con Josbylle Yrure, una mujer filipina internada en el Centro de Internamiento de Extranjeros (CIE) de Madrid, y lanzó un [mensaje](#) contundente dirigido tanto al presidente del Gobierno como al ministro del Interior: "Deberían reconocer que nadie debe ser tratado de esta manera. Es totalmente inhumano y vergonzoso". 🇵🇭

Carmen Briz Hernández (@RevTrabajadora) es periodista y forma parte del equipo de la Secretaría Confederada de Mujeres e Igualdad de CCOO.



Fotografía de Txefe Betancort.

Paula Guisande Boronat y Carlos Gutiérrez Calderón

NO ES CASUAL que el tramo de edad en el que más haya crecido el riesgo de pobreza durante los últimos años sea el comprendido entre 16 y 29 años: las estadísticas revelan que es éste el grupo que ha soportado en mayor medida la escalada de precariedad y las consecuencias de los recortes sociales y laborales. Una situación, *a priori* coyuntural, que si no se toman medidas y se revierten los recortes, se corre el riesgo de que se perpetúe en el futuro, y que la precariedad laboral, y vital, acompañe a esta generación a lo largo de toda su vida.

Pero las estadísticas también revelan datos positivos y desmontan injustos mitos sobre la juventud. Por un lado, el nivel educativo de la población joven sigue aumentando, a pesar de las dificultades impuestas desde las Administraciones públicas: plazas insuficientes, tasas más elevadas, endurecimiento de los requisitos de acceso y recortes en becas y ayudas. Por otro, se confirma que es muy minoritario el porcentaje de personas jóvenes que no estudia ni trabaja: bajo el famoso y poco acertado término "nini" se podría agrupar apenas a un 8% de la población entre 16 y 29 años. Un esfuerzo poco reconocido a la juventud en términos de condiciones y oportunidades laborales.

La precariedad es la norma en la inserción laboral de la población joven. En 2017, dos de cada tres jóvenes se vinculaba laboralmente mediante contrato temporal o trabajaba a tiempo parcial, y un 20% de la juventud sufría ambas formas de precariedad. Sólo el 34% de las personas asalariadas menores de 30 años contaba con un contrato indefinido a jornada completa.

Un futuro digno para la juventud

Si hacemos la comparativa con la población a partir de 30 años se puede hablar de una evidente brecha de edad: la tasa de temporalidad se triplica por razón de edad (58% frente al 21%) y las jornadas parciales se duplican cuando se refieren a jóvenes (28% frente al 14%). Ambas tasas son ya más altas que antes de la crisis.

En relación a la parcialidad, al igual que ocurre con el resto de la población, resulta que esta forma de precariedad es más frecuente entre las mujeres jóvenes que entre los hombres jóvenes, con 13 puntos porcentuales de diferencia por razón de género (34% frente al 21%).

También la duración de los contratos se ha visto recortada. En 2017 una persona joven necesitaba de media firmar 5,2 contratos para trabajar todo el año, mientras que en 2007 eran 3,4. Una rotación que es especialmente elevada en los empleos más precarizados.

También los ingresos de las personas jóvenes se han visto afectados en los últimos años, concentrándose en este grupo de población el ajuste salarial. El descenso del salario medio ha sido inversamente proporcional a la edad: los salarios de las personas menores de 20 años cayeron un 28%, entre los 20 y los 24 años, el 15%, y entre los 25 y 29 años, un 9%. La Encuesta de Condiciones de Vida (ECV) del Instituto Nacional de Estadística (INE) confirma que las personas jóvenes conforman el tramo de edad más afectado por la reducción del nivel de ingresos, saltando el riesgo de pobreza del 18,6% del 2008 al 27,1% del 2017, una vulnerabilidad ante la pobreza que afecta en mayor medida a las mujeres jóvenes (un 29% frente al 25% de los hombres).

Como consecuencia del empeoramiento de sus condiciones laborales y de la falta de políticas que garanticen el acceso a la vivienda de las personas jóvenes se ha visto afectada la tasa de emancipación. Una de cada cuatro personas de entre 30 y 34 años aún reside con sus progenitores. Una situación, entre otras, que explica la baja tasa de natalidad en nuestro país.

La década de crisis ha provocado que el alquiler haya pasado a ser la principal forma de acceso a la vivienda para la población entre 16 y 29 años, aunque la escala de precios amenaza con excluir a la población joven con bajos ingresos de esta opción y refuerza la necesidad de políticas públicas que apuesten por el alquiler social como fórmula para garantizar su acceso a la vivienda.

Es por ello que CCOO presentará al conjunto de la sociedad un decálogo de propuestas con iniciativas en educación, empleo y vivienda que permitan superar esta situación de extrema vulnerabilidad que sufren las generaciones más jóvenes cuando llega el tiempo de acceder al empleo y construir un proyecto de vida sólido a medio y largo plazo.

Es el momento de pasar de ser una generación móvil caracterizada por la inestabilidad e incertidumbre vital permanente, a una generación que tiene por delante un futuro digno. ■

Paula Guisande (@PaulaGuisande) y Carlos Gutiérrez (@AlixDeRojas) están al frente de las secretarías confederales de Política Social y Movimientos Sociales y Juventud y Nuevas Realidades del Trabajo de Comisiones Obreras, respectivamente.

Las Gafas Violetas

Las Gafas Violetas se define en su página del siguiente modo: “Transmitir cultura; trabajar con transparencia, siguiendo los fundamentos del buen periodismo en cuanto a honestidad, veracidad e independencia; utilizar un lenguaje inclusivo y no sexista; y dar voz y contactar con aquellas personas que sean los protagonistas de nuestros temas, artículos y trabajos”.

Anna María Mellado García

LA REVISTA digital feminista *Las Gafas Violetas* publica sus primeros contenidos en octubre de 2017 y surge a partir de un proyecto de clase desarrollado por cinco estudiantes de periodismo y comunicación audiovisual de la Universidad Carlos III de Madrid: Carmen Moracho, Alex Herrera, Alba de la Cruz, Natalia Moldón y Raquel Martín López. Estas inquietas jóvenes deciden

ir más allá, ponerse las gafas violetas, y crear una revista feminista digital con la que puedan ayudar a visibilizar las aportaciones de las mujeres en diversos ámbitos de la sociedad. Pretenden ejercer un periodismo con perspectiva de género y honesto, denunciando injusticias sociales.

A las categorías *Sociedad, Cultura, Personalidades, Salud, y Diccionario Violeta* se añaden otras dos muy interesantes: en *Espacio Seguro*



se publican contribuciones anónimas de lectoras, en las que se denuncian opresiones o abusos machistas y en *Lupa violeta: mapa de feminicidios* se ofrece un mapa interactivo categoriza-

do de los asesinatos machistas cometidos entre los años 2010 y 2017.

Los contenidos publicados en la revista, en principio destinados a un público joven, son muy divulgativos, por lo que la difusión es prometedora. Redactados con estructuras narrativas sencillas y un lenguaje asequible, además de inclusivo, pueden ser comprendidos por personas de diferentes niveles culturales o académicos y resultan muy didácticos. Es una revista muy recomendable para utilizar en las aulas de enseñanza obligatoria, en clases de adultas y adultos o incluso para personas migrantes o mayores que hayan tenido poco acceso a una cultura feminista. ■■

Anna María Mellado es secretaria de Mujeres e Igualdad de Comisiones Obreras de la Región de Murcia (@CCOORM)

Machistas de bar

Reflexiones para callar a machistas de bar, de Manuel Martínez Rodríguez. Albacete, 2018: Uno Editorial.

Oscar Sánchez Feijóo

SI ALGUNA VEZ no supiste contestar a un machista cuando hablaba de violencia de género, de la discriminación positiva hacia las mujeres, de la igualdad en general o de las cuotas de género, si lo que buscas son respuestas y argumentos para rebatir en esas situaciones, como denuncias falsas de violencia de género, ventajas de las mujeres para obtener la custodia de los y las menores tras un

divorcio, cuotas femeninas en política o empresas, sin duda, éste es tu libro.

Un ensayo necesario que te ayudará a desmontar, con datos estadísticos de fuentes oficiales y con la legislación en la mano, todos y cada uno de esos comentarios machistas infundados de barra de bar que, por desgracia, tanto abundan todavía.

El diseño de portada es de Cecilia Jiménez y el prólogo de Araceli Martínez. El autor, Manuel Martínez, abogado y miembro de la Asociación

de Hombres por la Igualdad de Género de Albacete, explica: “*Las mujeres han sido las principales víctimas del histórico patriarcado, pero es ahora cuando los hombres hemos evolucionado y nos salimos de las normas sociales, del patriarcado machista, al querer hacer algo tan normal como hacernos cargo del cuidado de nuestras hijas o hijos, cuando nos topamos de bruces con un sistema que hemos creado y encima culpamos de ello a las mujeres*”. ■■



Oscar Sánchez (@OscarSanchez) es experto en redes sociales

La revolución de las agujas

Emilia Laura Arias, en colaboración con Cecilia Maestro y Rita Vázquez. Madrid, 2018: Libros.com.

Azahara Merino Martos

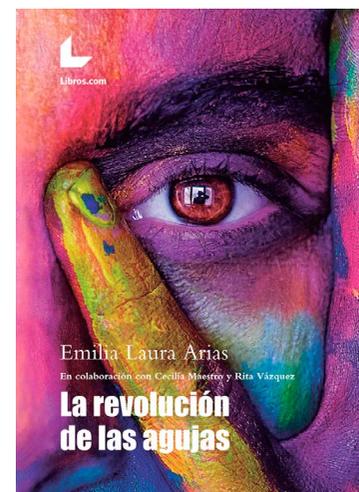
LA PERIODISTA Emilia Laura, en el libro *La revolución de las agujas*, cuenta la historia de la salmantina Isabel Martín y de cómo creó la cooperativa textil Creative Handicrafts. Isabel Martín viajó a la India en los años 50 con la intención de convertirse en misionera. Tras pasar por varias ciudades y conocer de primera mano cómo era aquel país, se instaló, finalmente, en uno de los barrios más marginales de Bombay, el slum “Jari Mari”. Esta barriada era un hervidero de gente hacinada en chabolas, sumergidas en la pobreza y con escaso acceso a la sanidad y a la educación. El problema de la vio-

lencia y la sumisión de las mujeres a los hombres estaba aprendida, interiorizada y obligada en la cultura. En la búsqueda de nuevas oportunidades para que estas mujeres pudieran conseguir su autonomía y libertad, Isabel puso en marcha un pequeño taller de costura con un claro objetivo: lograr el empoderamiento femenino. Emilia Laura recopila, también, historias de otras muchas mujeres que forman parte de Creative Handicrafts. Historias de lucha y trabajo colectivo y femenino.

La autora recrea, con las recopilaciones de testimonios, un país único e incommensurable. Nos habla de salud, de infancia, de pobreza y de las injusticias sociales que

se dan en esa sociedad patriarcal y fuertemente machista. El resultado es una crónica en donde se analiza la identidad de las mujeres y el estatus que allí tienen. Pero no es un libro pesimista sino todo lo contrario, las historias de esas mujeres es un ejemplo de superación. Ellas nos enseñan que cambiar los esquemas impuestos es posible y no es necesario tener grandes armas, un artefacto cotidiano tan simple como es una máquina de coser puede valer para conseguir autonomía económica.

Creative Handicrafts está dentro de la Organización Mundial de Comercio Justo y sus ropas podemos encontrarlas en las tiendas de Intermón-Oxfam. ■■



Azahara Merino (@AzaharaMerino) forma parte del equipo de la Secretaría Confederal de Medio Ambiente y Movilidad de CCOO

La fuerza de las mujeres

En el siguiente informe, Mari Cruz Vicente, secretaria confederal de Acción Sindical de Comisiones Obreras, aborda temas como la presencia de mujeres en la representación colectiva de trabajadoras y trabajadores así como en el conjunto del sindicato; remite a la ley de igualdad y al IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva e insiste en la importancia del diálogo social y en trabajar para ganar las elecciones sindicales en las empresas con el objetivo de mejorar la situación de trabajadoras y trabajadores.

Por su parte, Rosa María Mantecón, secretaria de Comunicación, Juventud y Mujer de Comisiones Obreras de Cantabria, conversa con las trabajadoras de AON, que fueron despedidas por organizarse en una lista electoral de Comisiones Obreras. Posteriormente fueron readmitidas y ganaron las elecciones sindicales.





“Desde el trabajo cotidiano, desde el desarrollo de la acción sindical hay que utilizar la negociación colectiva y el diálogo social para hacer efectivas las políticas de igualdad”.

pero eso nunca hubiera sido posible, sin el cambio que se ha producido en la composición de la propia organización. CCOO ya no es exclusivamente un sindicato masculino, que representa al sector industrial y de empresa grande. Sigue siendo eso también, pero incrementado con una gran diversidad, en cuanto a quien representa y en cuanto al sesgo de sexo.

El número de afiliadas a CCOO supone el 44,10% de la organización, con una evolución positiva, especialmente en los últimos 8 años; sin duda, esto tiene una relación directa con la creciente incorporación de mujeres al mercado de trabajo. Una presencia que, como bien ha puesto CCOO de manifiesto, no se produce en igualdad de condiciones, y esto, por desgracia, también tiene un reflejo en relación a la participación en igualdad de condiciones.

En relación a la participación de las mujeres de CCOO en los órganos de representación colectiva en las empresas, me inclino por ver el vaso medio lleno. CCOO cuenta con 97.142 personas que forman parte de la representación legal en las empresas, de ella 38.320 son mujeres, lo que supone un 39,54%.

Esta diferencia no es ajena a la propia segregación ocupacional que existe en el mercado laboral, que dirige a las mujeres a un tipo de trabajo donde, por un lado, la posibilidad de organizarse es más difícil, y por otro, se concentran, en empresas de menor tamaño que, a veces, no reúnen los requisitos para poder hacer elecciones sindicales, constatando también la mayor precariedad de las mujeres en el mercado laboral, y la mayor presencia de éstas en la economía informal, que son dificultades añadidas.

Acabar con las desigualdades

Fotografía de Txefe Betancort.

Mari Cruz Vicente Peralta

HABLAR DE LA presencia de las mujeres en los órganos de representación colectiva de trabajadoras y trabajadores en la empresa está directamente relacionado con la segregación ocupacional que existe en el mercado de trabajo, asentada en unas políticas que constituyen el elemento ideológico sobre el que se estructura la división sexual del trabajo.

La incorporación de las mujeres al mercado laboral es algo definitivo; falta por solucionar problemas que tiene que ver con esa división sexual y con esa segregación ocupacional, que está perpetuando desigualdades reales y discriminaciones estructurales basadas en el sexo, contra lo que hay que seguir trabajando.

No descubro nada nuevo, si digo que CCOO desde sus orígenes ha contado con

mujeres que han llevado de forma continuada este debate al conjunto del sindicato y que, como sucede en todos los ámbitos, con sus altibajos correspondientes, las políticas de género han formado parte del ideario colectivo de esta organización.

Propiciar la participación de las mujeres en la vida sindical ha sido y sigue siendo una constante de CCOO; no en vano, fue la primera organización sindical que introdujo las cuotas de representación en los órganos de dirección y, desde mi punto de vista, eso supuso un antes y un después en el avance en las políticas de género en el sindicato.

Todo ello tiene un reflejo en lo que es hoy el sindicato. Una organización sindical, la mayor del país, que tiene una [Comisión Ejecutiva](#) con más mujeres que hombres,



La presencia de mujeres de CCOO en estos órganos refleja bien la realidad del mercado de trabajo. Hay muy buena representación en sectores como sanidad, enseñanza o servicios, donde hay una importante presencia de trabajadoras, frente al sector industrial, donde baja la media y refleja también, la aún deficiente presencia de mujeres en estos sectores de la producción. Pero dicho esto, también hay que seguir reflexionando sobre cómo se propicia una mejor participación de las trabajadoras en las candidaturas y en los propios órganos representativos.

En los últimos años se han potenciado, en muchos casos, las primarias para la confección de las listas electorales. Es un buen mecanismo, no lo pongo en duda, pero solo será eficaz si se establecen criterios que garanticen el reflejo de la realidad de quienes configuran los centros de trabajo, las nuevas realidades y la acción positiva hacia las mujeres, para que esos procesos sean realmente democráticos.

En relación a la participación en los propios órganos colectivos, se ha de pensar en nuevas fórmulas de entender la participación. ¿Qué se quiere decir cuando se habla de participación? Me identifico con la definición de Carlos Giménez: *"Estar presente en, ser parte de, ser tomado en cuenta por y para, involucrarse, intervenir en, etc. Participar es influir, responsabilizarse. La participación es un proceso que enlaza necesariamente a los sujetos y los grupos. Ser participante implica ser, coautor, corresponsable..."*

Porque la apuesta, no acaba con tener delegadas, la apuesta ha de ir encaminada a cambiar las cosas. Participar para conseguir objetivos, partiendo también, de las vivencias y experiencias de las mujeres, eliminando roles y estereotipos que originan prejuicios y actitudes sociales negativas hacia nosotras. El desafío es hacer una política sindical, que contribuya a generar lugares de trabajo donde no se produzcan desigualdades ni discriminación por razón ni de sexo ni de género, y en ese trabajo toda la sociedad ha de ser parte, hay que influir y responsabilizarse, porque la realidad demuestra que las mujeres no se incorporan en igualdad de condiciones al empleo y que las discriminaciones siguen existiendo; además existe la brecha salarial que, a su vez, es el reflejo de otra cadena de discriminaciones que se producen y sobre las que hay que actuar.

CCOO es un sindicato de carácter sociopolítico. Por ello, es una organización implicada en los cambios políticos y sociales necesarios y urgentes para derribar las brechas existentes y este sistema patriarcal que sigue situando a las mujeres en inferioridad y dependencia. Pero, además, desde el trabajo cotidiano, desde el desarrollo de la acción sindical hay que utilizar la negociación colectiva y el diálogo social para hacer efectivas las políticas de igualdad.

Sobre leyes y acuerdos

EXISTE una ley de igualdad, [Ley Orgánica 3/2007 de 22 de Marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres](#), que remite a importantes materias a desarrollar en estos campos, entre los que se encuentran los planes de igualdad en las empresas.

Una ley de igualdad que ha cumplido 11 años, tiempo suficiente para analizar en profundidad, por ejemplo, el trabajo que se ha realizado en relación a las materias a las que remite esta ley, pero también otras leyes para su desarrollo en la negociación colectiva, temas de tanta importancia como: la determinación de la estructura salarial; la acción positiva en la formación; la cualificación profesional y ascensos; la adaptación de la jornada laboral para hacer efectiva la conciliación de la vida personal, familiar y laboral; la protección en el ámbito laboral de las víctimas de violencia de género; los contratos a tiempo parcial; el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, entre otras, junto con el desarrollo de los planes y políticas de igualdad.

En relación a los planes de igualdad, sería necesario saber con exactitud cuántos planes se han realizado y cómo se han desarrollado; al igual que conocer qué medidas de igualdad se han implantado en las empresas de menos de 250 personas trabajadoras. Soy partidaria de ampliar el número de empresas que tengan la obligación de realizar estos planes, a través de rebajar el número de plantilla; pero me preocupa más, el ser capaces de establecer éstos, en el conjunto de las de más de 250. Porque cualquier plan debería provenir de un diagnóstico compartido, con plazos de ejecución, con formación adecuada para poderlos desarrollar, con seguimiento y renovaciones acordadas; a la vez que se puedan ir estableciendo políticas de igualdad en las empresas

"Se acordó con la representación empresarial subir los salarios entre un 2% y un 3% y fijar el salario mínimo de convenio en 14.000 euros año. Esta medida viene a contribuir a la lucha contra la brecha salarial por razón de género".

de menor tamaño, como indica la ley, como paso previo para la extensión de los planes de igualdad a las mismas.

Este largo periodo de crisis -que ha tenido una seria repercusión en el empleo y en el conjunto de las relaciones laborales y las políticas de igualdad- ha contribuido a seguir perpetuando las desigualdades y ha conllevado una importante devaluación de los salarios, especialmente de los más bajos, afectando de manera importante a las mujeres. Esta situación y las políticas de recortes han contribuido a que la sociedad sea más desigual y se han agrandado las situaciones de pobreza, y, por desgracia, las mujeres han sido las más afectadas.

Bajo estas premisas, el sindicato abordó la negociación [del IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva \(AENC 2018-2020\)](#) poniendo el acento en la recuperación de los salarios. El acuerdo se firmó. Entre otras cosas, se acordó con la representación empresarial subir los salarios entre un 2% y un 3% y fijar el salario mínimo de convenio en 14.000 euros año. Esta última medida viene a contribuir a la lucha contra la brecha salarial por razón de género, al ser las mujeres quienes se sitúan en mayor medida por debajo de esta cantidad. Según el estudio efectuado por el [Gabinete Económico Confederal](#) de Comisiones Obreras, el 15,3% de las personas asalariadas tienen salarios por debajo de 14.000 euros, de ellas el 19,40% son mujeres, y el 12,27 % son hombres, una diferencia de más de 7 puntos; por tanto, esta mejora de los salarios tiene una repercusión directa en los salarios de las trabajadoras. Ahora toca extender este acuerdo al conjunto de la negociación colectiva.



Fotografía de Txefe Betancort.

Sobre diálogo social, conciliación y elecciones sindicales

ASIMISMO se ha abierto la mesa de diálogo social tripartito con el objetivo de abordar de forma inmediata los aspectos más regresivos de la reforma laboral y recuperar prestaciones sociales como el subsidio para personas mayores de 52 años, y otras que cubran necesidades básicas a quienes se encuentran sin trabajo y sin ingresos. A la hora de escribir este artículo, está prácticamente acordada esta medida, que tiene una repercusión directa en las mujeres, teniendo en cuenta que del total de las personas mayores de 50 años, con más de cuatro años en desempleo, el 60% son mujeres. De dicho acuerdo, quiero resaltar la reversión de la normativa que, en 2012 estableció la parcialidad de los subsidios tras un contrato a tiempo parcial, modalidad que afecta de forma mayoritaria a las

mujeres, ya que, del total de personas beneficiarias de prestación con parcialidad el 73% son mujeres. Junto con el restablecimiento de este subsidio, toca reforzar las medidas formativas, el reconocimiento de las competencias adquiridas o la cualificación y actualización de las mismas orientadas a la búsqueda de empleo.

Pero en el diálogo social, tanto tripartito como bipartito, se ha de dar un paso adelante en las políticas de igualdad. Por una parte, en la actualización de la *ley de igualdad*; por otra, en abrir un debate sobre la posibilidad de un acuerdo obligacional en materia de igualdad, que propicie y contribuya a extender y mejorar los planes de igualdad en las empresas, para abordar en toda su extensión la brecha salarial por razón de género, para favorecer la entrada de mujeres en sectores y profesiones donde no están representadas, y para aumentar la diversificación profesional, favoreciendo la contratación del sexo subrepresentado en las empresas y en los grupos profesionales.

“Pero en el diálogo social, tanto tripartito como bipartito, se ha de dar un paso adelante en las políticas de igualdad”

Superar las medidas clásicas de conciliación como la reducción de jornada y las excedencias es otro de los objetivos, porque además del impacto en las retribuciones económicas suponen “desligarse”, de alguna manera, del trabajo asalariado y refuerzan estereotipos negativos sobre las mujeres de cara al empresariado y a los propios compañeros de trabajo. La apuesta pasa por avanzar en fórmulas que flexibilicen la jornada, que no obliguen a interrumpir la carrera profesional de las personas trabajadoras o a desvincularse de la realidad de las empresas o administraciones, introduciendo el concepto del tiempo de trabajo desde un óptica social, más en estos momentos en los que la digitalización avanza y desligarse de la actividad laboral puede tener costes importantes y abrir la brecha digital de género.

Abordar éstas y otras cuestiones tiene mucho que ver la correlación de fuerzas, por eso, Comisiones Obreras ha de volcarse en este proceso electoral, poniendo en valor la acción sindical, no solo para volver a ganar las elecciones sindicales, si no para mejorar los resultados, para seguir haciendo política sindical que mejore las condiciones laborales del conjunto de la clase trabajadora; prestando una especial atención a la desigualdad existente en los derechos y oportunidades entre hombres y mujeres, apostando de forma decidida por acabar con la discriminación latente en la sociedad y en los centros de trabajo y promoviendo la participación de las mujeres, una condición necesaria para el funcionamiento de una sociedad democrática. ■

Mari Cruz Vicente (@MariCruzCCOO) es [secretaria confederal de Acción Sindical](#) de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras.





#Las9deAON: "Ya nada es igual"

Las trabajadoras cántabras que fueron despedidas por organizarse en una lista de CCOO en abril, lograron, primero su readmisión y, después, ganar las elecciones sindicales en su empresa. Hablamos con ellas ahora que todo ha cambiado.

Rosa María Mantecón Agudo

LA EMPRESA de telemarketing cántabra AON Mobile está ubicada en un polígono industrial en el municipio de Cartes. Allí lo único que desentona es el bar La Nave, con un toque Ikea que contrasta con la angulosa realidad exterior.

AON está en una nave tuneada por fuera con vidrios opacos y desde hace unas semanas cuelga de esa fachada la prueba de que algo ha cambiado, que algo está cambiando: una escalera de emergencia se precipita con suavidad desde el primer piso.

Nada es igual en AON desde que la empresa echó a [#Las9deAON](#) por tratar de armar una candidatura sindical de CCOO en abril de este año. Han sido meses de conflicto, concentraciones, presiones empresariales, el juicio y, finalmente, la readmisión



De izquierda a derecha: Arantxa, Melani, Fátima, Ana y Patricia.



de las trabajadoras tras un acuerdo en sede judicial, una nueva candidatura y un triunfo increíble el 8 de octubre: la lista de CCOO ganó las elecciones con 7 delegadas frente a la lista 'independiente' controlada por la empresa.

Nada es igual en AON, regida por un convenio colectivo propio avalado por un comité de empresa a su servicio que es aún peor que el ya precario convenio colectivo del sector. Desde que el caso de #Las9DeAON le reventó a la empresa, AON ha 'descubierto' que le debía dos días de vacaciones al año a sus trabajadoras, que debía reconocer las 35 horas anuales de horas médicas, que faltaban dos descansos visuales de 5 minutos al día, que podía subir los ridículos salarios según el IPC... #Las9DeAON, con la ayuda de la Federación de Servicios de CCOO en Cantabria, denunciaron a la Inspección de Trabajo la falta de salidas de emergencia o de extintores... ya los hay.

"Antes nos robaban, pero el miedo es muy poderoso", dice una de las nuevas delegadas sindicales de CCOO en la empresa. En una mesa de La Nave, porque la empresa no cede un local para la representación sindical, se reúnen cinco de las siete delegadas (Carmen Gloria Gómez y Héctor Manrique están fuera en este día de gélido sol cántabro). Entre las presentes en "la mesa de reuniones", dos de #Las9deAON: Patricia Pinto y Arantxa Varela; las otras 7 decidieron seguir sus caminos por otras rutas porque encontraron empleos acordes a su formación, "o porque estaban muy quemadas, porque esto ha sido muy duro".

Patricia, sin embargo, quería: "Terminar lo que empezamos". Ahora, relata Patricia: "Ya nada es igual". Se ha quebrado el miedo, estas mujeres que lucharon en medio de un silencio atronador sintieron el respaldo de la plantilla en unas elecciones en las que votó el 82%, y ahora: "Somos un referente para mucha gente dentro de la empresa".

"Nada de esto habría sido posible sin el apoyo de CCOO. Sin el sindicato no habría pasado nada", explica Arantxa, que también cuenta como sus mellizos de 8 años la han acompañado en la lucha y han

celebrado como el que más el triunfo de su madre y sus compañeras.

"O te organizas o no haces nada", asegura Ana Isabel Cuenca, una de las delegadas más jóvenes y que no duda en reconocer que se lo pensó mucho para entrar a la lista: "Tienes miedo porque piensas: 'si me pongo en el foco llegan las represalias', pero no me arrepiento del paso que hemos dado".

La experiencia de abril, los despidos por tratar de organizarse, sirvió para ser muy prudentes en esta ocasión: nada de grupos de WhatsApp e, incluso, información estanca. "Yo bajaba todos los días a tomar café con Fátima [Revilla] y durante días no sabíamos ninguna de las dos que habíamos decidido ir en la lista", recuerda Melani Fernández.

Nada es igual en AON ni en estas mujeres: "Ahora sabemos que no estamos solas", "Vamos a luchar para que la empresa cumpla la ley", "Tenemos mucho que aprender pero tenemos al sindicato y a la gente de la Federación", "Los compañeros son más conscientes ahora de que el miedo adormece y de que nos falta mucha información"... Estamos con mujeres valientes que ya saben lo que es enfrentarse a un grupo empresarial con 34 compañías, miles de empleados y una tendencia a la arbitrariedad tremenda. "Por eso han asumido el goteo de pequeñas mejoras y están a ver si nos pillan a la mínima, porque no quieren que cunda nuestro ejemplo en el resto de sus empresas", dice una de ellas.

Ya nada es igual porque la lucha organizada ha roto con las estrategias de intimidación habituales en la empresa. Ya en 2012, el grupo al que pertenece AON, despidió a 13 trabajadores que armaron una lista de CCOO y el clima laboral ha sido de presión permanente para quienes pasan por aquí. "Para muchas personas, especialmente las más jóvenes, esto es un trabajo de paso o un complemento, pero para la mayoría este es el sustento", argumenta Fátima, que es una de las decenas de trabajadoras que sigue en la categoría junior -la más baja- a pesar de llevar seis años en la empresa. Esta "eterna juventud" va en contra del convenio del sector de telemarketing, que obliga a mejorar la categoría tras un año en la

compañía, pero es que AON todo se hacía al antojo de sus dueños.

"Esto era una nave de gallinas, sin luz, con malas sillas, con poca ventilación... poco a poco vamos mejorando y tenemos que conseguir mucho más", comenta Patricia, que después de tres años y medio sigue siendo junior, al igual que Melani, después de cinco, o que Ana, después de tres.

De momento, y tras una denuncia, la empresa está convirtiendo contratos temporales en fraude de ley en indefinidos y la batalla de las categorías será la siguiente. "Poco a poco", repiten de forma escalonada. Han sido siete meses vertiginosos en los que todo ha cambiado y ahora hay que pelear cada centímetro con unos jefes: "Que parecen no ser conscientes de que ellos también son trabajadores".

¿Y la empresa, qué debería hacer? "Pues cambiar el chip", argumenta una de ellas, "y entender que por cumplir la ley no van a dejar de ganar dinero". "Bueno es que igual a Alfredo no le gusta ganar medio millón en lugar del millón y medio de ahora", ironiza otra compañera refiriéndose a Alfredo Pérez, uno de los dueños de AON, al que el diario *El Confidencial* definió como "[El antenista que exprimió la reforma laboral para levantar un imperio](#)". El ahora también presidente del Racing de Santander acumula empresas y poder en una región donde los puestos de trabajo escasean y donde su habitual amenaza de mover las sedes de sus compañías a alguna comunidad vecina paraliza la crítica.

Por eso el triunfo de #Las9deAON ha sido tan trascendente en Cantabria, porque resumía la situación de un mercado laboral dependiente de un sector Servicios altamente precarizado y feminizado y en el que Pérez instaló la persecución sindical como norma para controlar a sus plantillas.

Ya nada es igual, ni en las mujeres que retaron al poder, ni en AON Mobile, ni en el sindicato, ni en la región. ■

Rosa María Mantecón (@CCOOCantabria) es secretaria de Comunicación de Comisiones Obreras de Cantabria.

Maldita.es

[Maldita.es. Periodismo para que no te la cuelen](#) crea herramientas periodísticas tan interesantes como Maldita Hemeroteca o Maldito Bulo para desmontar falsas noticias.

Empar Pablo Martínez

A PROPÓSITO de ganar en hegemonía social en la sociedad del conocimiento, hay que tener en cuenta que la comunicación ha experimentado una profunda transformación que obliga a los principales actores sociales y políticos a renovar ideas y medios para responder a las nuevas demandas de la ciudadanía. La irrupción de internet y los medios y redes sociales han alterado sustancialmente las pautas de conducta de las personas tanto en su búsqueda y consumo de información como de interacción.

Pero todo tiene su lado oscuro. Mientras los medios audiovisuales, no sin encajar el impacto, mantienen una notable influencia social, la prensa escrita ha sufrido una fuerte crisis que la ha obligado a diversificar su oferta para competir en la nueva realidad de los medios digitales. Y aunque ha aumentado el número de medios de comunicación, eso no debe llevarnos a interpretar de forma irreflexiva que haya crecido el pluralismo informativo.

Es en este contexto en el que se están desarrollando fenómenos como las noticias falsas, más conocidas como *fake news*. Según la Wikipedia, se definen como un producto pseudo periodístico difundido a través de portales de noticias, prensa escrita, radio, televisión y redes sociales cuyo objetivo es la desinformación deliberada o el engaño con la intencionalidad de manipular decisiones personales, desprestigiar o enaltecer a una institución, entidad o persona u obtener ganancias económicas o rédito político. Tienen relación con la posverdad, es decir, una



“mentira emotiva” que describe la distorsión deliberada de una realidad con el fin de crear o modelar la opinión pública e influir en actitudes sociales en la que los hechos objetivos tienen menos influencia que las apelaciones a las emociones y a las creencias personales. La posverdad se resume con la siguiente idea: “que algo aparente ser verdad es más importante que la propia verdad”.

Al presentar hechos falsos como si fueran reales, las *fake news* generan desinformación, un fenómeno al que si añadimos emotividad en lugar de razones y reflexión crítica, representan un serio peligro para la democracia. Y desgraciadamente tenemos ejemplos recientes.

Maldito Bulo es una plataforma que nace con el objetivo de desenmascarar *fake news*, identificando y señalando cualquier tipo de información falsa. Se trata de un proyecto periodístico independiente cuya finalidad es dotar a la ciudadanía de herramientas, en su propia definición: “Para que no te la cuelen”.

Leí en una entrevista que sus creadores: Clara Jiménez y Julio Montes, conocidos por su labor en el espacio *Maldita Hemeroteca*

(*La Sexta* y *eldiario.es*) coincidían en señalar que para *Maldito Bulo*, el punto de inflexión ha sido Catalunya en 2017: “El nivel de información falsa que hemos visto circular en España, ha supuesto un antes y un después”, decían. Creen que ha sido el año en el que la sociedad se ha percatado de que existe un problema con la desinformación viral porque las personas son conscientes de que pueden influir en aspectos realmente importantes de sus vidas. Es un problema poliédrico en el que el cambio de patrones tradicionales de consumo de la información ha tenido mucho que ver: “Antes desinformaba quien tenía capacidad de desinformar (los medios y el Gobierno). Ahora, esa capacidad la tiene cualquiera, crear una noticia falsa para su distribución es muy fácil. (...) Nos encontramos en un período en que se han difuminado las anclas de determinadas creencias, como las que identificabas con un mismo formato. Por ejemplo, mi madre observa que algo tiene titular, una foto y un subtítulo y puede creer que eso es información”.

La plataforma *Maldita.es* monitoriza el discurso político y las informaciones que circulan en redes sociales y analiza el mensaje aplicando técnicas del periodismo de datos para su verificación. Alegan que su mayor valor es la credibilidad; por su labor, *Maldita Hemeroteca* ya ha sido galardonada con el Premio José Manuel Porquet de Periodismo en 2015 y es el único medio español que forma parte, desde 2018, del [grupo de expertos de la Comisión Europea sobre fake news y desinformación](#). 

Empar Pablo (@empapm) es secretaria confederal de Comunicación de Comisiones Obreras.

Búscanos en Facebook [Revista Trabajadora](#) o síguenos en Twitter [@RevTrabajadora](#)



Portada del Informe sindical 2018 sobre los Objetivos del Desarrollo Sostenible. Del discurso a la acción en CCOO en cuya elaboración han participado, además de la Fundación 1º de Mayo, las siguientes secretarías confederales de CCOO: Políticas Públicas y Protección Social; Mujeres e Igualdad; Internacional y Cooperación; Política Social y Movimientos Sociales; Medio Ambiente y Movilidad; y Empleo y Cualificación Profesional.

menores y personas dependientes, mejorando especialmente el permiso de paternidad.

La actualidad nacional e internacional corrobora la relevancia de estas propuestas sindicales. En el plano nacional, la propuesta de ratificación del Convenio 189 y la equiparación de los permisos de maternidad y paternidad se incluyen en el pacto presupuestario alcanzado en este 2018. Por su parte, en el plano internacional, las recomendaciones del [Panel de Alto Nivel sobre Empoderamiento Económico de las Mujeres del Secretario General de las Naciones Unidas](#) se centran en el reconocimiento de la economía de cuidados, la redistribución del trabajo de cuidados y la garantía de trabajo decente para empleadas y empleados en este sector, incluidas las personas migrantes.

Si bien la Agenda 2030 establece metas claras en igualdad de género, se mantienen importantes retos, entre los que destaca una adecuada integración de las organizaciones sindicales en la implementación de la Agenda 2030. ■

Ofelia de Felipe (@fundacion1mayo) es técnica de Cooperación Internacional en la Fundación 1º de Mayo y Félix A. Ovejero (@FELIXAOVEJERO) es responsable de las Américas y de Cooperación Internacional para el Desarrollo de la Secretaría Confederal de Internacional y Cooperación de CCOO y director del Instituto Paz y Solidaridad de la Fundación 1º de Mayo.

Objetivos de Desarrollo Sostenible e igualdad

Para el cumplimiento efectivo de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) es necesario desarrollar políticas que reduzcan la desigualdad entre géneros.

Ofelia de Felipe Vila y Félix A. Ovejero Torres

LA ADOPCIÓN por parte de la Asamblea General de Naciones Unidas de la Agenda 2030 en 2015 no estuvo exenta de negociaciones complicadas sobre determinados temas y uno de ellos fue cómo se abordaban los derechos de las mujeres. Uno de los puntos más débiles de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) ha sido el no tratamiento pleno y concreto de la salud sexual y de los derechos sexuales y reproductivos, ya que la defensa de estos derechos quedó apuntada en la Agenda 2030 de manera general.

A pesar de esto, la Agenda 2030 muestra un profundo compromiso con la igualdad de género, transversalizando este enfoque a lo largo de sus 17 Objetivos de Desarrollo Sostenibles y 169 metas. El [Informe sindical 2018 sobre los Objetivos del Desarrollo Sostenible. Del discurso a la acción en CCOO](#), publicado en octubre de 2018, aborda la situación de España con respecto a una serie de ODS, principalmente los dedicados a la igualdad de género y empoderamiento (ODS 5) y el trabajo decente (ODS 8).

Sobre la meta 5.5, relativa a la participación plena de las mujeres en la vida política y económica, se pone de relieve que a pesar de los avances en las últimas décadas en igualdad formal e incorporación de las mujeres al mundo laboral, aún se está lejos de la igualdad, debido a los mecanismos que impiden a las mujeres disponer de un proyecto de vida autónomo, libre de discriminación y libre de violencias.

En cuanto a la meta 8.5 sobre pleno empleo y trabajo decente para todas las personas, con igualdad de remuneración, se subraya que: *“En todos los indicadores de precariedad laboral, las mujeres presentan peor situación, añadiendo la brecha salarial y las obligaciones de cuidado adscritas a su rol de género por la permanencia de una cultura patriarcal y la ausencia de servicios públicos de conciliación y medidas de corresponsabilidad”*.

En el documento de posición de la [Confederación Sindical Internacional](#) (CSI) para el Foro Político de Alto Nivel de Naciones Uni-

“Abordar la desigualdad de acceso al trabajo y oportunidades laborales exige políticas y leyes para proteger a las trabajadoras, tanto de la economía formal como informal, políticas antidiscriminatorias, legislación sobre el salario mínimo y un acceso eficaz y universal a la protección social”.

das (mecanismo central para el seguimiento y la revisión anual del avance en el cumplimiento de la Agenda 2030 y los ODS) titulado [Luchar contra la pobreza y promover la igualdad de género](#) se recoge que abordar la desigualdad de acceso al trabajo y oportunidades laborales exige políticas y leyes para proteger a las trabajadoras, tanto de la economía formal como informal, políticas antidiscriminatorias, legislación sobre el salario mínimo y un acceso eficaz y universal a la protección social.

Entre las propuestas de CCOO, recogidas en el informe anteriormente señalado, destacan tres aspectos: en primer lugar, un plan de choque ante el empleo con perspectiva de género, que atienda las necesidades de grupos especialmente castigados como desempleadas, mayores o sin cualificación, migrantes, etc.

En segundo lugar, extender la cobertura de las prestaciones actuales a colectivos excluidos del derecho a protección por desempleo y promover la ratificación por España del Convenio 189 de la OIT sobre empleo doméstico.

Y, en último lugar, poner en marcha políticas públicas que incentiven la corresponsabilidad en las tareas de atención y cuidado de

Los derechos de las mujeres en América Latina

Cristina Faciabén Lacorte

AMÉRICA Latina está sufriendo un importante deterioro de derechos y libertades, al tiempo que la democracia se ve, cada vez en más lugares, amenazada.

El avance de opciones políticas de derechas en la región que reproducen aplicadamente las recetas neoliberales que ya se aplicaron en Europa, como el caso de Macri en Argentina, de Temer en Brasil, y más recientemente, de Piñera en Chile están dando resultados similares sobre las personas trabajadoras, y en general sobre la población con menos recursos, al tiempo que favorecen los intereses de las clases más acomodadas. Las medidas de ajuste que ahora se aplican en Latinoamérica distan poco de las impuestas por la Unión Europea en España, Grecia o Portugal, con similares consecuencias.

Las personas con menos recursos son quienes padecen con mayor intensidad las políticas de ajuste. Así, la desorbitada inflación que vive Argentina, con un incremento histórico de las tarifas energéticas -puesto que el encarecimiento de la energía y la devaluación monetaria se repercuten exclusivamente a los y las consumidoras, mientras se mantienen los pingües beneficios de las grandes corporaciones que la generan y distribuyen- están situando a las personas más pobres al borde del abismo.

Las mujeres, y especialmente las más pobres, están sufriendo más intensamente el impacto de la crisis. El desempleo femenino es superior y más persistente que el masculino, la precariedad laboral en ellas supera a la de los hombres, los salarios caen y, por tanto, crece la pobreza laboral y la exclusión social. Las políticas de género en Argentina han sufrido un importante retroceso y el presupuesto se ha desplomado en un 19% el último año. La brecha de género se sitúa en el 27% y los compromisos de Macri con el Fondo Monetario Internacional (FMI) de déficit cero hacen prever un empeoramiento de la inversión en las políticas públicas.



Portada de la publicación [Una ola verde que ha inundado Argentina. Por el derecho al aborto legal, seguro y gratuito.](#)

“En América Latina, ser mujer y pobre equivale, cada vez con mayor intensidad, a carecer de los más básicos derechos en un entorno de creciente desigualdad”.

El debate sobre la legalización del aborto en [Argentina](#) -que ha tenido una enorme repercusión en toda [América Latina](#) y en el resto del mundo- evidencia que existe un claro vínculo entre aborto legal y justicia social.

En una región marcada por la pobreza y la desigualdad social, las mujeres pobres son las que sufren y mueren por abortos clandestinos.

La ilegalidad del aborto genera prácticas diferenciadas según la condición socioeconómica de las mujeres. Las pobres seguirán muriendo por abortos clandestinos, mientras que las mujeres de clases adineradas los seguirán practicando sin problemas.

Las mujeres pobres solo pueden garantizar el derecho a la salud desde el sistema público, del mismo modo que es imprescindible una educación sexual que asegure la información suficiente para evitar, junto a los anticonceptivos, embarazos no deseados y abortos.

En Nicaragua, por otra parte, se está viviendo una situación de violencia y represión insoportable. También, en este caso, las mujeres están sufriendo especialmente las consecuencias. Por un lado, el aborto en cualquier circunstancia está penalizado. Por otro lado, la ley integral contra la violencia a las mujeres, vigente desde 2011, ha quedado abolida y los [movimientos feministas](#) están siendo amenazados y perseguidos.

En América Latina se producen importantes violaciones de derechos de las mujeres, algunas veces en forma de violencia y asesinatos y otras veces en forma de discriminación e infravaloración como sujetos de derechos. El período de Gobiernos progresistas en la región supuso un mayor compromiso con los derechos y las libertades, especialmente para las personas más vulnerables, pero el cambio de rumbo de muchos Gobiernos de la zona, con un claro sesgo neoliberal, que menosprecian el carácter social e igualitario de las políticas públicas, no hacen más que acrecentar la discriminación también hacia las mujeres.

En América Latina, ser mujer y pobre equivale, cada vez con mayor intensidad, a carecer de los más básicos derechos en un entorno de creciente desigualdad. Lo que evidencia, de nuevo, que la lucha por los derechos de las mujeres es también una lucha de clases. ■

Cristina Faciabén (@CrisFaciaben) es secretaria confederal de Internacional y Cooperación de Comisiones Obreras.

Convenio Estambul Sombra: España suspende



Foto de grupo del Encuentro Estatal del Informe Estambul Sombra que tuvo lugar en Madrid el 6 de octubre de 2018.

Eva Antón Fernández

EL GOBIERNO español debe informar, a comienzos del 2019, sobre el grado de aplicación de los compromisos contraídos mediante la firma en 2014 del *Convenio de Estambul sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica* al GREVIO, siglas que responden a la denominación, en inglés, del grupo de expertas encargadas de su seguimiento en el Consejo de Europa.

Desde abril de 2018, la [Plataforma Estambul Sombra España](#), ha realizado de manera rigurosa y sistemática un exhaustivo [Informe Estambul Sombra](#) que incluye una evaluación estatal y otra de las diferentes comunidades autónomas, que refleja de forma realista las muchas carencias, déficits y vacíos en las obligaciones contraídas por los poderes públicos españoles respecto a los contenidos del Convenio de Estambul.

La Secretaría Confederal de Mujeres e Igualdad de CCOO ha participado en el grupo de trabajo sobre protección social, realizando el seguimiento de las medidas de inserción sociolaboral y los derechos de las víctimas de violencia machista, poniéndolo en común con el resto de organizaciones de la plataforma y aportando propuestas.

Finalizado el *Informe Estambul Sombra*, el resultado no puede ser más preocupante. Como ha sido puesto en

evidencia por los datos aportados, España suspende en la aplicación de los compromisos adquiridos. Un vacío fundamental es la inexistencia de programas, servicios y políticas de atención integral a las víctimas de violencia sexual, además de la grave situación de déficits e incumplimientos que se arrastra por los recortes en servicios y políticas destinados a la atención de las víctimas de violencia de género reconocidas por la [Ley Orgánica 2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género](#).

Otros déficits fundamentales son detectados en el ámbito educativo, en materia de educación para la igualdad, en el ámbito sanitario, en el de protección social, en los servicios y centros de atención que deben ser garantizados con personal cualificado que disponga de formación específica, en la protección jurídica, en cooperación internacional y en materia sociolaboral.

Toda la información y materiales de trabajo se encuentran disponibles en su [web](#). Asimismo las asociaciones que deseen [firmar](#) el *Informe Estambul Sombra* aún están a tiempo de hacerlo (el día 5 de noviembre ya eran 133 las entidades firmantes).

Eva Antón (@evaantonfer) es filóloga y forma parte del equipo de la Secretaría Confederal de Mujeres e Igualdad de CCOO. Además, es responsable del Centro 8 de Marzo de la Fundación 1º de Mayo.

Espacios de y para el empoderamiento colectivo



Alba Garcia Sánchez

LA VOLUNTAD de tener, crear y compartir espacios propios de mujeres se ha dado a lo largo de la Historia de la humanidad en diversos momentos. Ahora bien, recuperarlos, crearlos, reivindicarlos, conquistarlos y convertirlos en objetivo y práctica política ha sido una de las características de los movimientos feministas contemporáneos en todo el mundo. Hablar de espacios de mujeres en el ámbito local es hablar desde la mediación entre los movimientos feministas, las mujeres y las instituciones.

Virginia Woolf en su ensayo *Una habitación propia* (1929) –arquetipo, por otra parte, de la emancipación del feminismo de los años 60- ya escribe sobre la necesidad de un espacio propio que -más allá de la igualdad de derechos y de oportunidades- es imprescindible para alcanzar una nueva subjetividad como mujeres, un nuevo y diferente lugar en el mundo. Simone de Beauvoir, veinte años después, propuso también una nueva subjetividad ante la ofensiva patriarcal de lo que después Betty Friedan nombró como *La mística de la feminidad*. Y, lo hace en primera persona a partir de su propia experiencia, es decir, habla desde un espacio propio, el individual, para entenderse y definirse como mujer en un mundo de hombres.

En Catalunya, desde los oscuros años de la dictadura de Franco las mujeres han sabido lo importante que era contar con espacios propios. Hace ya más de 40 años que se instauró la democracia y el relato feminista sigue apostando por ellos.

Ha habido espacios feministas creados a partir de

“La consecución de espacios se ha convertido en objetivo prioritario en la agenda de los movimientos feministas y de mujeres y han sido la causa de movilizaciones y acciones reivindicativas emblemáticas a lo largo de las últimas décadas”.

la suma de deseos compartidos, transformados en lugares de relación por los que circula la *auctoritas femenina*. Espacios de mujeres donde circula el saber, el pensamiento y la creatividad y que pasan a ser patrimonio de toda la sociedad, como por ejemplo, el Institut de Cultura i Biblioteca Popular per a la Dona creado en Barcelona en 1909. La primera Llibreria Les Dones en Barcelona abrió sus puertas en 1977; además están las actuales Librería Pròleg (en Barcelona), el primer Centre d'Investigació Històrica de la Dona (CIHD) (1987) y el actual [DUO-DA o Centro de Investigación de Mujeres de la Universidad de Barcelona](#), el actual [La Bonne o Centre de Cultura de Dones Francesca Bonnemaison](#); el [Centro de Estudios Interdisciplinarios de Género \(CEIG\)](#) de la Universidad de Vic; el Seminario de Estudios de la Mujer de la Universidad Autónoma o de Filosofía y Género de la Universidad de Barcelona, etc., por citar sólo algunos de los que se han creado.

En otras ocasiones, la consecución de espacios se ha convertido en objetivo prioritario en la agenda de los movimientos feministas y de mujeres y han sido la causa de movilizaciones y acciones reivindicativas emblemáticas a lo largo de las últimas décadas. La reivindicación de espacios físicos, de acción y reflexión política, “casas” para meter la diversidad y la pluralidad del movimiento, ha sido una constante.

A finales de los 80, el Movimiento Feminista de Barcelona reivindicaba un espacio propio para la práctica y la acción y ocupó un edificio municipal en el 87. Más tarde, después de numerosas reivindicaciones, conversaciones y, finalmente, contando con el apoyo del Ayuntamiento de Barcelona consiguió abrir [Ca la Dona](#) en 1988: “Un ‘espacio físico y simbólico’ que en sus inicios se autodefinía como “(...) este espacio, que está abierto a las mujeres y que, al fin, podemos compartir, sea un polo de referencia, tanto



para las mujeres del Movimiento, como para las que aún no nos conocen, pero que tienen intereses comunes y quieren acercarse. Que sea un espacio donde la heterogeneidad sirva de enriquecimiento colectivo gracias al debate y la reflexión conjunta. Un espacio donde cada grupo pueda organizar y desarrollar sus actividades: donde se puedan hacer actos culturales, encuentros, manifiestos... Un espacio que queremos que sea tu, que sea el de las mujeres que nos movemos para hacer tambalearse todo lo que nos oprime”.

Desde hace siglos ha habido espacios elegidos libremente por las mujeres, donde no existía mediación masculina, como fueron las [comunidades beguinas](#) en la Europa de la Edad Media; lugares escogidos a partir de la toma de conciencia y de la libertad en tanto que mujeres. También ha habido espacios que el patriarcado ha asignado a las mujeres y que éstas han hecho “suyos”. Públicos y privados, son espacios de relación, de encuentro, de intercambio, de comunicación, de vínculo, de recreo y de mucha, mucha solidaridad.

En las ciudades y pueblos ha habido espacios de mujeres de transgresión, pero también ha habido de reclusión y de sufrimiento (donde se ejerce la violencia).

No se pueden dejar de mencionar también los espacios simbólicos, los imaginarios, los inventados (como *La Ciudad de las damas*, escrito por la poeta francesa Christine de Pizan en 1405). En la actualidad, los espacios virtuales también se convierten en espacios significativos, que abren una nueva dimensión de la comunicación y la participación.

En general, se podría decir que hay espacios diversos, igual que existe la diversidad entre las mujeres, espacios individuales y co-

lectivos, elegidos libremente, físicos y virtuales, reales y simbólicos, políticos, sociales, de autoayuda, de relación, de autoridad, de práctica de la libertad, de espiritualidad, de fe, de creencias, espacios de sacrificio y de violencia, espacios de saber, de amor, de cuidado, de sororidad, de descubrimiento, de transgresión, de reclusión, lúdicos, de evasión, de intercambio, de solidaridad, de red, íntimos, públicos, imaginarios, simbólicos, inventados, creados, reivindicados y reivindicables.

Europa asiste al auge y repunte de las tesis conservadoras neoliberales que ponen en peligro, entre otros, los avances de los derechos sociales y políticos de la mitad de la población y como consecuencia de su empoderamiento. Es por ello que, desde hace un tiempo, mujeres diversas -procedentes de ámbitos y organizaciones también diversas- están en #AlertaFeminista porque ven con mucha preocupación que todo aquello que nuestras antecesoras han conseguido, con mucho sacrificio y de manera pacífica, ahora corre el riesgo de desaparecer.

Solo con la solidaridad, la sororidad y el empoderamiento colectivo de las mujeres se llegará a superar el muro del patriarcado. Se necesita la complicidad de toda la sociedad y muy especialmente de las instituciones y administraciones. Se necesitan servicios, recursos y políticas públicas valientes y decididas. Se necesitan aún acciones positivas, valientes y generosas, para garantizar el avance de toda la sociedad por medio del avance de las mujeres. ■

Alba Garcia (@AlbagarciaSAL) es secretaria de Dones i Polítiques LGTBI de CCOO de Catalunya.

cine

Girl

Girl (2018), dirigida por el cineasta y guionista belga Lukas Dhont. Reparto: Victor Polster, Ariele Worthalter, Valentijn Dhaenens, Oliver Bodar y Tijem Govaerts. Mejor Ópera Prima en el Festival de Cine de Cannes y Premio del Público a la Mejor Película Europea en el Festival de Cine de San Sebastián.

Enrique Arce Castilla

HACE UNOS años un amigo de la infancia y la juventud, tras años sin vernos, nos comunicó que era mujer y se llamaba Irene. Teníamos ya cuarenta años, y viendo esta película no puedo dejar de pensar en los años de silencio, de dudas, de desesperación, de mi amigo –de mi amiga– fingiendo una forma de comportarse que no le correspondía y habitando un cuerpo que no era el suyo.

Lara, nacida como Víctor, tiene quince años y quiere ser bailarina. Lara está inmersa en un doble tránsito: la preparación para una operación



de reasignación de sexo (espantosa terminología) y el de la búsqueda de la propia personalidad en la adolescencia. Con una terquedad natural, con un convencimiento disciplinado, sin apenas quejas ni aspavientos, Lara persigue hacer de su cuerpo lo que siente que es: una mujer, pero también una bailarina. Una doble metamorfosis física que a pesar del apoyo de un padre que la acompaña sin más límites que el poner en peligro su salud; de un sistema médico que no añade más dolor al proceso; de un entorno académico que la acepta con naturalidad; el proceso significa para Lara, inevitablemente, una tortura interior, emocional y física.

Y este es uno de los grandes aciertos de la película, no presentar una víctima enfrentada a la incompreensión del mundo exterior, sino "cómo el conflicto se limita a ella misma y su cuerpo". Asistimos, así, a escenas íntimas de la cotidianidad de un adolescente transexual en batalla con su cuerpo. Rodadas con sutileza, pero con crudeza, vemos algunas de las trampas que Lara, obligatoriamente, se hace a sí misma: ocultando dolo-

rosamente sus genitales masculinos en el maillot de bailarina, meando sentado, duchándose en ropa interior para no verse, tocando pero evitando que le toquen en una autoimpuesta iniciación sexual. Apenas un momento de rabia sorda y sosegada, seguramente contra la misma naturaleza.

En Cannes, *Girl*, ganó el premio a la Mejor Ópera Prima, y su protagonista, el hipnótico Víctor Polster, a la mejor interpretación. Lukas Dhont, director de la cinta, leyó con 18 años la noticia sobre una muchacha transexual a la que no la dejaban entrar en una academia de danza por haber nacido varón. Intentó hacer un documental sobre Nora pero ella se negó, afortunadamente, porque el resultado ha sido esta bella película, en su naturalidad y en su sincera dureza.

El proceso de producción también le sirvió a Dhont para aceptar y afrontar su homosexualidad. Pienso ahora que, quizás, si en aquellos años de la adolescencia de mi amigo –de mi amiga– hubieran estrenado esta película en los cines, las cosas hubieran sido distintas y menos dolorosas para ella. El cine, de algún modo, obliga a cambiar formas y lenguajes; es también espejo en el que encontrar pistas para la propia vida. Puede que el cine, al fin y al cabo, sirva para algo... ■

Enrique Arce es documentalista y forma parte del Centro de Documentación de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras.

música

The Breeders: las hijas perdidas del rock colegial

All Nerve, es el quinto trabajo del grupo The Breeders (conformado por las hermanas Kim y Kelley Deal, Josephine Wiggs y Jim Macpherson) y es más que recomendable su escucha mientras se lee la siguiente reseña.

Ángel Briz Rueda

THE BREEDERS es un vivero de talento femenino que se engendró a raíz de nutrirse de otros proyectos con reputada trayectoria profesional, como son los casos de Tanya Donelli (Throwing Muses) y Kim Deal (Pixies), fundadoras de la agrupación de Dayton (Ohio). Al sanedrín musical se unieron la hermana de Kim, Kelley Deal, que luego fundaría The Last Hard, junto a Jimmy Chamberlain, batería de Smashing Pumpkins, y Josephine Wiggs, integrante desde el inicio.

The Breeders nacieron en un periodo en el que predominaba el *college rock* de los Pixies, REM o Sonic Youth y emergía el *grunge* de Pearl Jam, Soundgarden, Dinosaur Jr. o Nirvana, por lo que tener apariencia en la esfera del rock se antojaba complicado.

En un mundo dominado por estrellas



masculinas de la talla de Eddie Vedder, Chris Cornell o Kurt Cobain, en el que Kim Deal y sus compañeras estaban destinadas al ostracismo, no sólo bebieron de sus influencias, sino que compartieron mesa de almuerzo y cartel en los festivales internacionales más importantes del rock a principio de los 90's.

En 1990 firmaron su primera obra, *Pod*, un disco muy elaborado y en el que, tanto Kim

como Tanya desplegaron toda la creación artística reprimida en sus otras bandas. Después del lanzamiento debut, Nirvana se las llevó de gira en 1992 como teloneras. Pero no fue hasta 1993, con su segundo disco, *Last Splash*, cuando consiguieron hacerse un hueco en las listas de ventas y, gracias al tema *Cannonball*, hicieron un poco de ruido en los medios.

La inmersión de las componentes en otros proyectos paralelos como The Last Hard, The Amps o Guided by Voices, complica la periodicidad de la publicación de álbumes, de ahí que hayan tardado una década, desde su anterior producción (*Mountain Battles*, 2008), en editar *All Nerve*, su quinto trabajo de estudio.

Entre medias, muchas colaboraciones, varios proyectos transversales, algunas sustituciones en las integrantes de la banda, pero siempre con la misma esencia en su sonido para hacerle llegar al oyente que el rock no entiende de géneros, sino que atiende a estilos y actitud. ■

Ángel Briz (@elperiodista) es periodista especializado en Deportes, Música y Cultura. Dirige la guía de ocio, cultura y gastronomía [Zoom Mérida](#) y es jefe de prensa del [Festival de Cine Inédito de Mérida](#).

fotografía y más

Sólo un nombre

Sólo un nombre (debajo estoy yo), exposición fotográfica, corto documental y foto libro, de Sheila R. Melhem.

Noemi Parra Abaunza

"ACERCARME a niños y niñas trans* para retratarles en sus lugares favoritos, con sus amigos y amigas, jugando a sus juegos predilectos. Verles como son, como se quieren mostrar. Encontrar un abanico de diversidad más amplio incluso de lo que había esperado, aprender a hablar con la e. Entender la importancia de un nombre, la importancia de ser nombrado. Adentrarme, con cuidado y con permiso, en espacios de seguridad y retratarles más livianos, más libres", con este breve texto, Sheila R. Melhem atrapa la esencia del proyecto fotográfico, que se compone de una exposición fotográfica, un [corto documental](#) y un fotolibro y que se dividen en

dos partes: los monográficos y el campamento dirigido a adolescentes trans. Los materiales han sido financiados por la Consejería de Igualdad y Participación Ciudadana del Cabildo de Gran Canaria y el campamento se realizó por primera vez en el verano de 2017 por Draga Espacio Feminista-LGTBIQ y Chrysallis Canarias.

En su proyecto, Sheila R. Melhem entra "de puntillas" a las vidas de niñas, niños y trans. Este cuidado se expresa en la delicadeza con la que trata cada aspecto del proyecto donde la evidente visibilidad de sus protagonistas se atiende de manera intimista: quien entra en ella sabe que accede a un espacio privado y, sin darse cuenta, camina también de puntillas, observa con



delicadeza y se empapa de una extraordinaria cotidianidad, en la que serán las niñas, niños y quienes decidan el momento en el que puedes "entrar". Este acercamiento cuidadoso tiene como resultado un proyecto fotográfico sobre las infancias trans delicioso tanto desde el punto de vista estético como ético.

Como afirmara Judith Butler en (2002) el nombre funciona como una especie de prohibición a la vez que se configura como una ocasión habilitante dentro de un orden social que legitima a los sujetos viables a través de la institución de la diferencia sexual

y la heterosexualidad obligatoria. habilita ese espacio constituyente del reconocimiento de la identidad al ser nombrado, a la vez que nos muestra la continuidad del sujeto más allá del nombre. ape-la a la identidad como proceso, al género como experiencia y al nombre como un lugar de reconocimiento.

Sheila R. Melhem ha sido reconocida con el Premio Extraordinario de Artes Plásticas de la Comunidad de Madrid 2018 con este proyecto.

La propuesta de Sheila R. Melhem se completa con la [Guía didáctica del proyecto sobre infancias trans*](#) realizada por Noemi Parra y editada por la Consejería de Igualdad y Participación Ciudadana del Cabildo de Gran Canaria. **II**

Noemi Parra (@noeparraabaunza) es sexóloga feminista, antropóloga, trabajadora social y creadora del blog Malegría (<http://malegriasexologia.com/>).

ensayo

Feminismos desde la sociología

Feminismos: una mirada desde la sociología, de Begoña Marugán Pintos y María Jesús Miranda López. Madrid, 2018: Ediciones Complutense. Serie Docencia.

Carmen Briz Hernández

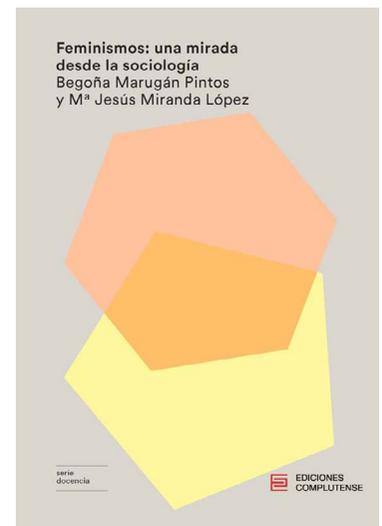
¿Cómo desenterrar y desechar los prejuicios? Éste es uno de los grandes retos de la vida porque, gracias al lugar en que los colocamos, los prejuicios no interrogan de frente ni cuestionan nuestra forma de pensar, que creemos verdadera siempre. ¿Cómo derrotar los prejuicios en relación a los movimientos feministas? El conocimiento, el estudio, puede ayudar a ello. Begoña Marugán (profesora de la Universidad Carlos III de Madrid) y María Jesús Miranda (profesora en la Facultad

de Ciencias Políticas y Sociología de la UCM) trabajan desde la sociología para hacer un recorrido histórico por los movimientos feministas. Su relato se inicia en el siglo XIX y recorre a autores y autoras como Frederick Le Play, Émile Durkheim, Georg Simmel, Max Webber, Simone de Beauvoir, Betty Friedan, Evelyne Sullerot, Andrée Michel, Flora Tristán, Clara Zetkin o Alexandra Kolontai. También repasa los siguientes feminismos: el socialista, el queer, el de la diferencia, el lesbiano, la polémica entre Judith Butler y Nancy Fraser, para acabar con los feminismos contemporáneos y el feminismo en la posmodernidad y en la globalización, además de poner el foco en el feminismo que llega desde el otro lado del Atlántico.

La segunda parte del texto se detiene en asuntos que tienen que ver con la práctica del feminismo: políticas de igualdad, la

institucionalización del feminismo, la acción positiva, la conciliación, la transversalidad, las leyes, los estudios en género, los nuevos modelos de familia, los cuidados, la discriminación laboral, la situación de las asalariadas y, por supuesto, en la violencia de género. El texto acaba con un capítulo-pregunta: ¿Por qué hay menos mujeres en las cárceles? Tal vez la respuesta se encuentre en el trabajo informal, ese que las mujeres saben desarrollar mejor que nadie y desde el silencio y que permite sobrevivir al margen de la delincuencia, y también a la diferente mirada reprobatoria y discriminatoria frente al delito, que castiga a las mujeres doblemente. Y, me atrevería a añadir el temor, el temor a no poder ver crecer ni cuidar de tus hijos e hijas, de tu gente querida...

Bienvenido este ensayo que invita a pensar desde la sociología: "Ponerse las gafas de géne-



ro no es solo tener en cuenta a la mitad femenina de la humanidad; es percibir que esa mitad femenina está dando la vuelta a la Historia". **II**

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

PAU: Guía sobre diversidad afectivo-sexual para adolescentes

Belén de la Rosa Rodríguez

"TODAS las personas tenemos los mismos derechos para vivir conforme a nuestros deseos, lo que sentimos puede ir cambiando en el tiempo y nadie debe sentir vergüenza ni miedo de sus gustos". Así comienza la [Guía sobre diversidad afectivo-sexual para adolescentes](#) cuya protagonista es Pau, una adolescente trans que cuenta a través de un formato cómic sus peripecias en el instituto.

El pasado 11 de septiembre la [Federación Estatal de Lesbianas, Gais, Transexuales, Bisexuales](#) (FELGTB), junto con la [Federación Estatal de Enseñanza de CCOO](#) y una joven estudiante trans Paris Espinosa, presentaron la nueva guía para abordar diversidades en las etapas de la Educación Secundaria, como una herramienta educativa para trabajar todas estas cuestiones en el aula. Dar visibilidad a la situación que viven muchas y muchos adolescentes en las aulas y dando voz a la vivencia de una joven estudiante trans sitúa el debate en su justa medida.

La guía está pensada para distribuir entre el alumnado a la vez que se les imparte una charla por el respeto a la diversidad para que puedan conocer las diferentes realidades y aclarar conceptos básicos que les ayuden a tener una información adecuada.

Sería interesante poner en marcha estrategias institucionales como la recién estrenada [Skolae](#) del Departamento de Educación del Gobierno Foral de Navarra, que pretende alcanzar una educación realmente igualitaria y coeducativa, creciendo en libertad y aprendiendo en igualdad.

El sistema educativo está fracasando en la educación para la igualdad, la gente joven, en muchas situaciones, no puede gestionar la violencia, tensión y discriminación que siente solo por vivir otra realidad que no se ajusta a estereotipos sociales desfasados, retrógrados y obsoletos.

Desde CCOO se reivindica la incorporación de contenidos específicos en los currículos, la puesta en marcha de personas responsables en todos los centros educativos de igualdad, con crédito horario, que impulse una educación igualitaria con especial atención a la diversidad en toda su extensión, desde infantil hasta secundaria obligatoriamente que garantice una respuesta acorde con las realidades de nuestro alumnado.

Educar de forma inclusiva supone pre-



Presentación de la guía en la Librería de Mujeres de Madrid. De izquierda a derecha: Belén de la Rosa (CCOO), Francisco García (CCOO), Paris Espinosa (estudiante trans) y Uge Sangil (FELGTB).

"El sistema educativo está fracasando en la educación para la igualdad, la gente joven (...) no puede gestionar la violencia, tensión y discriminación que siente solo por vivir otra realidad que no se ajusta a estereotipos sociales desfasados, retrógrados y obsoletos".

venir la violencia, el acoso y la discriminación, trabajar en la prevención, antes que en la intervención en procesos que mayoritariamente generan una esfera altamente tóxica para el buen clima escolar.

La diversidad, en sentido amplio, está totalmente relacionada con la sexualidad, el género, el cuerpo, la ideología y la libertad individual, que pueden ser cambiantes en función de la sociedad o la cultura en la que se desarrolle. Según la Organización Mundial de la Salud, la sexualidad es un aspecto central de las personas a lo largo de toda su vida e incluye el sexo, las ideas, las identi-

dades, las fantasías, el deseo, las creencias, las actitudes, los valores, las conductas, los roles, etc.

Con *Pau. Guía sobre diversidad afectivo-sexual para adolescentes* se abordan todas estas cuestiones, siempre en un lenguaje fácil de entender, en un formato lo suficientemente conciso para que resulte atractivo para el alumnado. Contiene seis grandes bloques temáticos: la orientación sexual, la identidad, la LGTBifobia, la visibilidad o el significado del hecho de "salir del armario", la relación con la familia y la prevención y las relaciones sexuales. A través de las viñetas se sitúan los contenidos en escenas comunes que ocurren en los centros educativos de secundaria. Este elemento es muy importante para dar realidad a lo que viven cotidianamente niños y niñas.

La metodología de trabajo ha sido participativa, se difundió a un grupo de jóvenes LGTBI, a docentes especializados y a asociaciones que pudiesen hacer las aportaciones para mejorar el contenido. Esto ha supuesto un gran esfuerzo para las personas que lo han coordinado, imprescindible nombrar a Alfonso Lara, por parte de la FELGTB, y a Isa Descals, por Comisiones Obreras, que han coordinado, analizado y elaborado el material. 

Belén de la Rosa (@girasolok) es secretaria de Mujer, Políticas de Igualdad y Políticas LGTBIQ de la Federación Estatal de Enseñanza de Comisiones Obreras.

Situación de las personas trans en el mercado laboral

Francisco González García

LAS PERSONAS TRANS formamos un grupo poblacional casi excluido del mercado laboral y, lamentablemente, continuamos con dificultades durante nuestra formación académica (presión social, rechazo, acoso, suicidios, trabas administrativas, protocolos sanitarios dilatorios...) lo que impide a menudo finalizarla. Para las empresas, la incorporación efectiva de las personas trans depende en gran medida del estadio en que nos encontramos respecto a nuestro "proceso de transición"; proceso que algunas personas realizamos para que nuestra expresión de género y/o características físicas se adecúen a nuestra identidad, asumiendo que se trata de un proceso personal que cada cual puede interpretar de forma diferente.

ANTES de iniciar un proceso de transición, a menudo las personas trans somos víctimas de homofobia al ser percibidas como personas homosexuales y/o de transfobia según sea el caso. A esto hay que añadir la discordancia entre los datos consignados en el DNI y la identidad de género sentida, a pesar de la reciente instrucción del [Ministerio de Justicia](#). Como resultado de ello, las personas trans nos encontramos en la tesitura de "renunciar" a nuestra verdadera identidad o a la posibilidad de un empleo; es posible que renunciemos a una, a ninguna o a ambas, con las consecuencias que cualquiera de ellas conlleva. Los trabajos que realizamos en este periodo suelen ser precarios y de baja cualificación, a menudo ofertados por personas próximas o conocidas, intercambiando así seguridad laboral por seguridad personal.

DURANTE el proceso de transición se producirán una serie de cambios físicos, persistiendo la discordancia entre la identidad manifestada y la consignada en el DNI. Es el periodo de mayor exposición y, por lo tanto, de mayor vulnerabilidad; sobre todo si tenemos en cuenta que no existe ninguna ley específica que proteja a las personas trans en los centros de trabajo durante el mismo. Es una etapa especialmente difícil para encontrar empleo y en la que la visibilidad puede convertirnos en víctimas de transfobia en sus manifestaciones más exacerbadas (mayor presión social, rechazo, agresiones, asesinatos...). En el ámbito laboral se traduce,



Manifestación estatal en Madrid con motivo del Orgullo LGBTI 2018, fotografía de Fran Lorente.

además de lo anterior, en la no contratación, *mobbing*, denegación de ascensos y permisos para consulta médica, despidos... Cuando las empresas optan por contratarnos, a menudo lo hacen en horarios nocturnos, en dependencias que no estén cara al público o realizando tareas penosas. No sorprende que la mayoría de las personas trans realicemos este proceso antes de acceder al mercado laboral o en un período de paro.

DESPUÉS del proceso de transición, tener el DNI en consonancia con la propia identidad es un elemento fundamental para comenzar a buscar empleo sin tener que dar explicaciones; además, genera cierta seguridad en cuanto a protección ya que, en teoría, te hace sujeto de derechos. Pero no es esta circunstancia absolutamente determinante ni garantiza el acceso al mercado laboral; de ser así, no estaríamos hablando del porcentaje tan elevado de personas trans en paro, estimado en un 80%. En este periodo, cualquier circunstancia que nos pueda visibilizar podría desatar nuevos episodios de transfobia; por esta razón, muchas personas trans abandonamos nuestros lugares de origen (familia, amistades...) buscando espacios donde nadie nos conozca. En las empresas esta visibilidad puede traducirse en *mobbing*, empeoramiento de las condiciones laborales, denegación de ascensos, despido... apoyán-

dose en la idea de que no se producirá la denuncia ya que ésta supondría visibilizarse doblemente.

Expuesto el itinerario que recorremos muchas personas trans, se entiende que muchas accedamos al mundo laboral a edades tardías, o sin la formación académica adecuada para dicho mercado, o sin experiencia o con experiencia imposible de demostrar, o con una expresión de género cuya percepción por el resto nos pone en riesgo... y, por supuesto, con una experiencia vital dolorosa.

CCOO, conocedora de esta realidad, trabaja de forma efectiva y asume su compromiso como agente social luchando contra esta situación discriminatoria que vulnera los Derechos Humanos. Además de publicar guías como [Personas trans en el ámbito laboral; guía para el proceso de transición](#) (2016), defiende la puesta en marcha de programas de inserción laboral, el establecimiento de cuotas en ofertas de empleo público y contrataciones, la negociación de cláusulas específicas para personas trans en los convenios, la implantación de protocolos de acoso por expresión e identidad de género en las empresas y, por supuesto, la aprobación de una ley integral trans de ámbito estatal. **■**

Francisco González es activista LGBTI y sindicalista de base de Comisiones Obreras.

Cuando los medicamentos son un riesgo

Irene Álvarez Bonilla

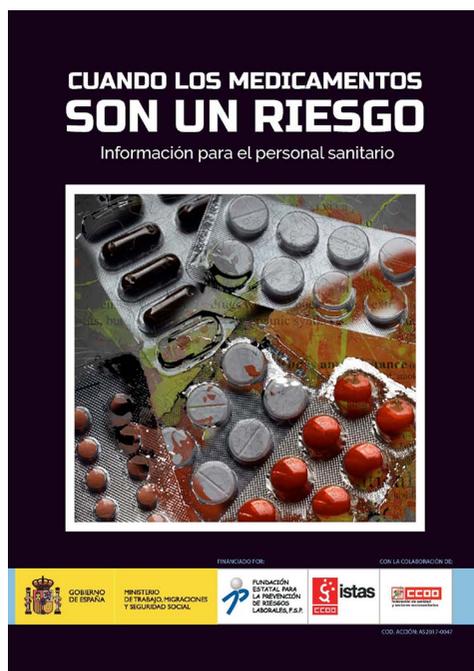
CADA VEZ que nos referimos a los riesgos laborales en el sector sanitario inevitablemente estamos hablando de que las exposiciones, en más de un 70%, las sufren las mujeres, ya que esta es la distribución de las plantillas actuales en los centros sanitarios. Además, debemos tener en consideración que un centro sanitario es uno de los lugares más peligrosos de trabajo, ya que nos podemos encontrar todo tipo de riesgos, desde físicos a biológicos, pasando por ergonómicos a psicosociales sin olvidar los químicos.

Es en estos últimos donde nos vamos a detener para visibilizar los riesgos que entraña la manipulación, administración, eliminación y transporte de los medicamentos considerados peligrosos y que están presentes en hospitales, centros de atención primaria, centros de día, centros atención a personas dependientes, atención domiciliaria...

Si bien todos los medicamentos tienen un fin terapéutico reconocido para tratar determinadas enfermedades, algunos de ellos pueden suponer un riesgo para la salud de las profesionales que los manejan, preparan o administran, por lo que es necesario adoptar ciertas medidas de prevención.

Según la [Agencia de Información de la Unión Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo](#) (EU-OSHA), los denominados medicamentos peligrosos representan un importante factor de riesgo para la salud de trabajadoras y trabajadores. Se estima que en Europa más de 12.7 millones de profesionales de la salud están potencialmente expuestos a medicamentos peligrosos cancerígenos, mutágenos (preparados que puedan producir alteraciones genéticas) y tóxicos para la reproducción.

Si bien el personal de enfermería está entre los más expuestos, estimándose que podría llegar a 7.3 millones de enfermeras, no es menos cierto que el resto del personal que trabaja en el ámbito sanitario como personal de almacenamiento y recepción, celadores y celadoras, personal de farmacia, personal facultativo, personal de limpieza, auxiliares, etc. está expuesto a medicamentos peligrosos.



“Cada vez que nos referimos a los riesgos laborales en el sector sanitario inevitablemente estamos hablando de que las exposiciones, en más de un 70%, las sufren las mujeres”.

Para conocer realmente si un medicamento se encuentra dentro de los denominados como peligrosos, el [Instituto Nacional para la Seguridad y Salud Ocupacional](#) (NIOSH) diferencia el riesgo de estos medicamentos, incluyéndolos en 3 grupos: medicamentos antineoplásicos; medicamentos no antineoplásicos que cumplen al menos con un criterio para considerarse medicamen-

tos peligrosos; y, por último, medicamentos que tienen un riesgo para la reproducción de hombres y mujeres que están intentando concebir, o mujeres embarazadas o que están en periodo de lactancia, pero que no presentan riesgos para el resto de la plantilla.

Los medicamentos que más comúnmente se identifican dentro de la categoría de medicamentos peligrosos suelen ser los citostáticos o antineoplásicos (utilizados, sobre todo, en tratamientos cancerígenos), pero también son medicamentos peligrosos los usados para otros fines, de modo más frecuente, y cuya aplicación es común en áreas de atención no especializada.

CCOO lleva muchos años intentando visibilizar el riesgo que supone la manipulación de este tipo de medicamentos, que si bien para las y los pacientes el beneficio que obtienen de un tratamiento es incuestionable no podemos decir lo mismo de las trabajadoras que se encargan, día tras día, de hacer posible su administración; por ello, la información y la formación son imprescindibles para trabajar en entornos seguros.

Por este motivo, el sindicato ha trasladado a Europa la preocupación que en el sector sanitarios se está despertando en torno a estas sustancias, pero también a los grupos parlamentarios con el objetivo de que se establezca una norma clara y precisa que regule la manipulación de estos medicamentos.

La [Federación Estatal de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de Comisiones Obreras](#) junto con el [Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud](#) (ISTAS) ha elaborado la guía [Cuando los medicamentos son un riesgo. Información para el personal sanitario](#) que pretende visibilizar y dotar de herramientas a delegadas y delegados en su trabajo sindical. Por el momento se han realizado tres jornadas de difusión en Madrid, Málaga y Valencia, a las que han acudido más de 150 personas. 

Irene Álvarez forma parte del área de Negociación Colectiva de la Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de Comisiones Obreras (@fsscoco) y es responsable de Salud Laboral y Empleo.

Feminismo como identidad

José Francisco Fernández Rodríguez

DESDE HACE varios años, la Federación Estatal de Servicios a la Ciudadanía (FSC) de CCOO viene definiendo su perfil como sindicato que suma varias identidades esenciales para el proyecto, destacando sin duda la que tiene que ver con el valor político de las mujeres en el sindicato y su implicación en el funcionamiento de la organización, en su continuidad y en la definición de objetivos que se inscriban en lo que se ha venido identificando como un sindicato feminista.

En la actualidad, la federación cuenta con 86.876 mujeres (lo que representa el 38,98 % de las personas afiliadas), una cifra significativa, que supone un 31,23 % de mujeres en órganos de representación unitaria (como comités de empresa o juntas de personal) y una presencia del 44,07 % de mujeres en las diferentes comisiones ejecutivas de sectores y de comunidades autónomas.

El sindicato tiene que asumir nuevas sensibilidades y formas de pensar para ponerse en consonancia con los movimientos esenciales que están recorriendo la sociedad, desde perspectivas transversales unos, con identidad propia y naturaleza específica otros; es el caso del feminismo en este nuevo siglo, especialmente una vez que se vienen produciendo importantes movilizaciones de mujeres, que con su protagonismo indiscutible plantean reivindicaciones que son claves para articular una sociedad diferente: contra el terrorismo machista, contra las discriminaciones, a favor de una nueva forma de entender la sociedad y las relaciones entre las personas, a la búsqueda de nuevos protagonismos... Las mujeres están peleando rebeldías de nuevo cuño y se abren paso en una sociedad miserable dominada por los pensamientos caducos y profundamente reaccionarios de siglos de dominación patriarcal. Y están peleando en todas las áreas de la vida sindical.

Una campaña federal, que se viene sosteniendo en el tiempo, es la que afirma: *"Es el tiempo de las mujeres"*, un lema que incorpora otra forma de percibirse como sindicato, que pone en el centro de la acción sindical los valores y afectos que hay que ir asumiendo y que son un patrimonio insustituible de las compañeras que desde los centros de trabajo, en las organizaciones territoriales



José Francisco Fernández, fotografía de Miriam Chacón.

"El feminismo, la participación masiva de las mujeres en CCOO y en la sociedad, son un elemento que debe presidir nuestra vida sindical y organizativa".

y sectoriales, en los diversos órganos de dirección, hacen pedagogía y actúan para que se consolide una identidad feminista en CCOO. El sindicato ha de ponerse las gafas violetas y mirar la realidad con otros ojos, superando las distorsiones que empobrecen o las rutinas que aíslan de los movimientos que, en su pluralidad, superan en dinamismo al concepto tradicional de organización.

Hay que poner en valor las emociones, colectivizarlas y convertirlas en fuerza social, crear una identidad renovada en lo social y expandir al máximo nuestras aspiraciones y lo que hacemos.

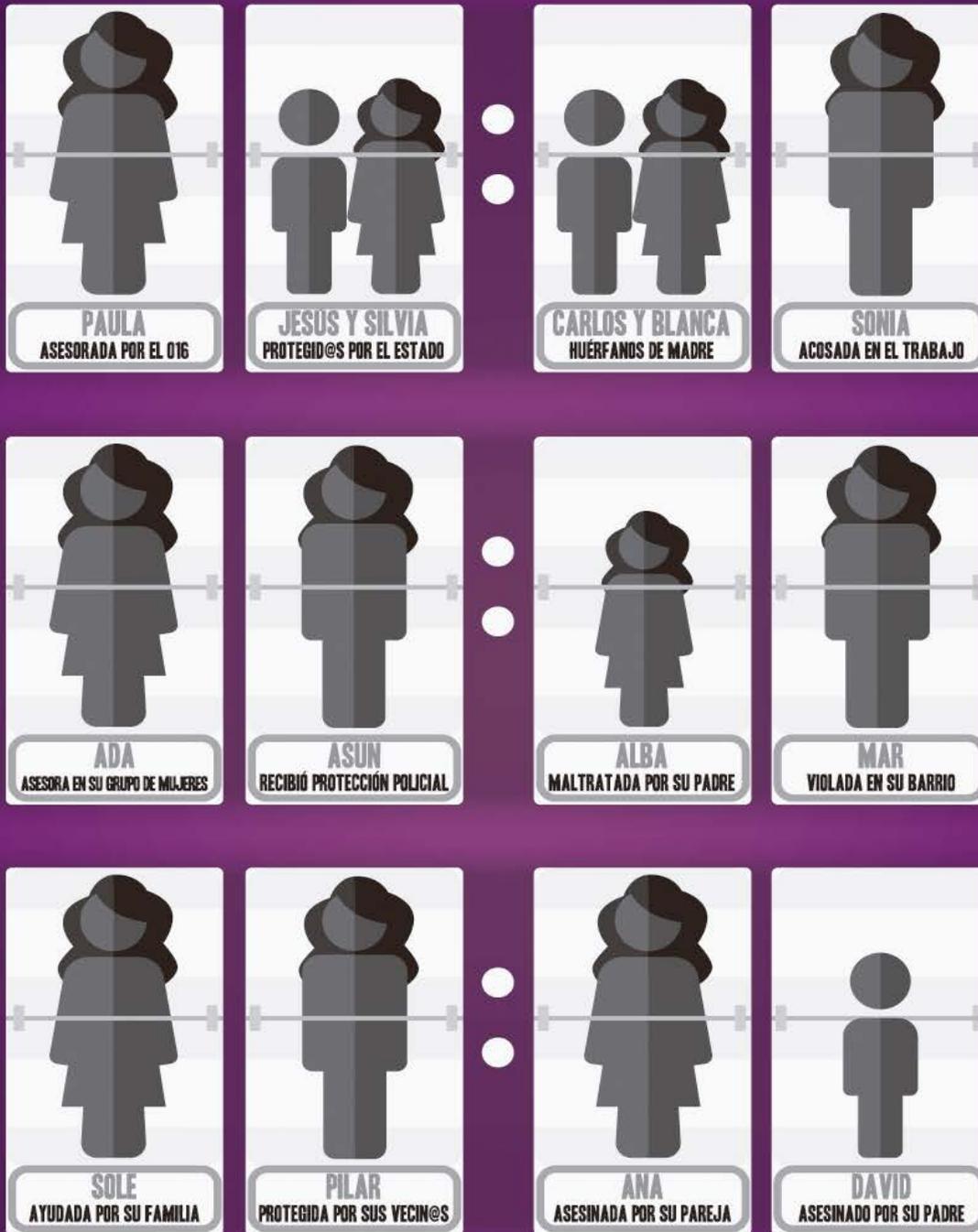
El pasado 8 de Marzo es la demostración palpable de que un amplio movimiento de insumisión a la sociedad patriarcal, conservadora y machista se está consolidando en el Estado español, alejada de espacios tradicionales y que nos emplaza en la cotidianidad sindical para profundizar en nuestra identidad como organización, que es parte del cambio social que se vive en este nuevo tiempo que la resistencia a las crisis capitalistas ha engendrado.

Estar a la altura de los retos que enfrentamos como sociedad que pretende construirse de forma colectiva, democrática, progresista, requiere de acciones que pongan en tensión a nuestra organización, haciendo posible que se desplieguen todas nuestras capacidades, remontando las grandes certidumbres que nos han configurado y actuando con nuevas formas de pensar, entre las que sin duda, el feminismo, la participación masiva de las mujeres en CCOO y en la sociedad, son un elemento que debe presidir nuestra vida sindical y organizativa.

Un reto que abordamos con entusiasmo en FSC-CCOO y que forma parte esencial de la identidad federal como organización surgida de un proceso complejo de convergencias sindicales y organizativas, que ahora solo puede mejorarse en el día a día. ■

Un reto que abordamos con entusiasmo en FSC-CCOO y que forma parte esencial de la identidad federal como organización surgida de un proceso complejo de convergencias sindicales y organizativas, que ahora solo puede mejorarse en el día a día. ■

José Francisco Fernández (@pepefdezr) es secretario general de la Federación Estatal de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras (@FSCdeCCOO).



#VIDAS **NO** NÚMEROS