

número 13 - federación de servicios a las ciudadanía de CCOO

# perspectiva

**CCOO**  
servicios a la ciudadanía



# La fuerza de las invisibles





**Dirección:**

Xavier Navarro

**Consejo de redacción:**

Xavier Navarro, Pepe Gálvez, Gina Argemir, Mertxe Paredes, Joan Coscubiela, Juana Olmeda, Manuel Fernández Albano, Javier Jiménez

**Consejo Asesor:**

Manel García Biel, Javier Doz, Ignacio Muro, Juan Laborda, Bruno Estrada, Joan Herrera, Lluís Camprubí, Maite Ojer, Aritz Cirbián, Jaume Bosch, Isàvena Opisso, Javier Tébar, Rosa Sans, Ricard Bellera, Beatriz Ballestín, Lidia Brun, Carlos Tuya, Gemma Lienas, Juan Manuel Tapia, Francisco Rodríguez de Lecea, Alfons Labrador

**Edición y maquetación:**

Comunicación FSC-CCOO

**Depósito legal:** M-35707-2017



**E**ste tiempo que nos ha tocado vivir ha sido una época de hombres y mujeres que han creído y participado para conseguir la igualdad.

Pero no debemos dar por hecho o por resuelta la igualdad real a pesar de los mensajes de determinados ámbitos políticos, literarios y sociales que pretenden desarticular lo ya logrado y por supuesto parar cualquier avance.

Hoy en nuestra revista perspectiva violeta hemos querido dejar patente y visibilizar la situación laboral de las mujeres en los distintos ámbitos de la vida laboral y de la situación social que se sufre, y que lamentablemente todavía continúa aunque algunas personas quieran esconderlo o negarlo. Dar voz a la experiencia y a la juventud, a las situaciones de discriminación que no tiene edad pues siempre se sufre.

Queremos visibilizar a las mujeres que forman parte de la historia a través de las fuerzas de seguridad, la cultura, el deporte, las ciencias, en definitiva en diferentes ámbitos de la sociedad donde desafortunadamente queda reflejado que todas las mujeres sufrimos discriminación.

Ninguna mujer es ajena a la falta de igualdad en los diferentes ámbitos laborales y eso lamentablemente queda patente en nuestra revista. Agradecer la valentía de todas las mujeres que luchan el día a día por conseguir que los hombres y las mujeres tengamos los mismos derechos, y por supuesto a todas las mujeres que han escrito contando su historia para hacer posible que se conozca en esta publicación.

Un 8 de marzo más con una huelga para exigir la igualdad en todos los aspectos de la sociedad, para luchar por nuestros derechos, para visibilizar la falta de interés de los gobiernos, en definitiva, para reivindicar que todas somos iguales.

*“Deber indeclinable de mujer que no puede traicionar a su sexo”*  
Clara Campoamor.

Carmen López López  
Secretaria de las Mujeres de la FSC-CCOO

Entrevista a Leticia Dolera

# “La causa feminista es la de todas las personas, de la justicia social y de construir un mundo más igualitario”

África Sánchez Carnero. Periodista  
Bernardo Doral. Fotógrafo

13

Entrevistamos a la actriz, guionista y directora de cine Leticia Dolera a pocos días de la celebración de la huelga general del 8 de Marzo y a punto de salir a la venta su libro *Morder la manzana*, una invitación a “morder todas las manzanas” y construir un paraíso nuevo más igualitario.

**Quedan pocos días para el 8 de Marzo. ¿Qué argumentos darías para que se secundara la huelga?**

Creo que el hecho de que paremos las mujeres es una manera de visibilizar el trabajo que hacemos. Es un trabajo que en muchos casos no está valorado, de hecho no cotiza a la Seguridad Social. Es un trabajo de ámbito privado, el de los cuidados tanto de hijos, de la casa, como el de las personas dependientes, que sabemos que está súper feminizado. Y luego por otro lado el trabajo asalariado, donde cobramos menos por hacer el mismo trabajo. Por eso creo que es importante parar para visibilizar este problema social.

**¿Sientes que te han atacado profesionalmente por el hecho de hablar de forma abierta sobre feminismo?**

Leticia: No, aunque sé que hay artículos en periódicos dedicados a ridiculizarme. Supongo que ridiculizándome a mí, intentan ridiculizar el movimiento feminista. Qué le vamos a hacer ¿no? Creo que eso refleja que tenemos un problema de educación en la sociedad. Cuando la persona

que tienes enfrente no piensa como tú, en lugar de entablar un diálogo para intentar entender qué es lo que os separa, se tiende a ridiculizar a la otra persona o a atacar. Pero eso lo vemos en todas partes. Lo vemos en el periodismo, en la política... En general, sería necesario tener una sociedad más empática y más abierta a mirar a los ojos del que tiene enfrente.

**¿Qué propondrías para que hubiera más mujeres en el cine?**

En Suecia se implementó un sistema de cuotas que funciona muy bien y que de hecho, desde que se ha implementado, hay más selecciones en festivales internacionales del cine sueco y no ha habido una bajada de la taquilla ni nada por el estilo. Simplemente ahora es un cine más diverso que recoge miradas distintas porque al final, ser hombre o ser mujer en la sociedad que vivimos, te hace vivir experiencias distintas y ver el mundo de manera distinta. Creo que se enriquece el relato cultural y el cine si hay diversidad detrás de la cámara o en especial en los guiones.

Este sistema se ha propuesto aquí varias veces pero no está calando. Ahora creo que en las nuevas convocatorias del ICAA (Instituto de la Cinematografía y de las Artes Audiovisuales) se va a proponer que, sobre 100 puntos, si tienes una directora tengas tres, y si tienes guionista tengas



“Si hay diversidad detrás de la cámara, se enriquece el relato cultural”.

dos. Creo que el máximo si tienes una productora, una editora de fotos, una guionista y una directora, son siete puntos sobre 100.

**Bueno, tampoco es que tenga muchísimo peso...**

No sé, eso te lo podrían decir mejor en CIMA, la Asociación de Mujeres Cineastas, que seguro que ellas tienen analizadas más propuestas y más proyectos. Por ejemplo, la película "Verano 1993" sale del Cima Mentoring (programa de asesoría de la Asociación de Mujeres Cineastas). Al final nos hemos asociado y estamos haciendo que salgan cosas. Pero se trata de que no solo dependa de asociaciones concretas sino que se normalice, también igual abriendo la mirada de los propios productores, que son al final quienes deciden, y haciéndoles ver la desigualdad que existe. Creo que ya empieza a haber cada vez más productores que sí se preocupan porque se dan cuenta de que, sin ser ellos conscientes, estaban produciendo a más hombres que mujeres pero porque no se dan cuenta si no te lo hacen ver, porque nos han educado así. Nos han educado en el androcentrismo. No nos planteamos si estamos discriminando o no, simplemente nos parece lo natural, pero por culpa del sistema en el que crecemos, el sistema educativo, cultural, económico y político. El patriarcado lo atraviesa todo.

**En el contexto actual con el movimiento #MeToo, ¿crees que en España se sufre más o menos acoso que en otros países? Y respecto al mundo de la actuación, ¿se sufre más o menos acoso que en otros sectores?**

No puedo comparar con otros sectores porque no lo sé y con otros países tampoco. No tengo las respuestas pero está claro que al final la cultura de la violación sí nos atraviesa a todas las personas. Es más, yo hasta que no he leído sobre la cultura de la violación, no he conseguido ver que muchas situaciones que había vivido las había tolerado porque me habían enseñado que eso era lo natural. Creo que ahora se trata de abriarnos la mirada a todos, a los hombres y a las mujeres, de que recapitemos sobre nuestra sexualidad, sobre las relaciones que establecemos entre hombres y mujeres en el ámbito privado, y cómo este nuevo análisis, esta nueva perspectiva que es "Hola, ¿qué tal? Has sido criada y criado en la cultura de la violación", cómo eso nos puede ayudar a tener relaciones personales más sanas y más igualitarias.

**Has hecho público que sufriste acoso sexual cuando tenías 18 años pero no lo denunciaste en su momento. ¿Qué le dirías a una mujer que se viera en una situación similar?**

La animaría a denunciarlo aunque sabemos que, de las denuncias de acoso sexual en el ámbito laboral, solo acaban condenados un dos por ciento. Es complicado meterte en la piel de esa persona... Claro que hay que animar a denunciar pero, sobre todo, hay que animar a que desde el ámbito empresarial y político se desarrollen protocolos para que denunciar no sea tan complicado. Y, por supuesto, hay que ir a la educación, a la educación y a la cultura, porque si no, no cambiaremos nada.

“Debemos  
recapacitar para  
conseguir relaciones  
personales más  
sanas e igualitarias”.

9 |

**Háblanos por favor de tu libro que sale a la venta el 27 de febrero, “Morder la manzana. La revolución será feminista o no será”.**

Sí, es una invitación, sobre todo a las mujeres, a que mordamos todas las manzanas y abramos todas las cajas de Pandora que nos encontremos en el camino, porque si realmente todas somos hijas de Eva, que evidentemente es una metáfora, pero si nos han contado que todas venimos de Eva y que por nuestra culpa, por nuestra curiosidad, salimos del paraíso, todos los seres humanos mordamos ahora las manzanas y construyamos un paraíso nuevo más igualitario.

En el libro hablo de tres pilares: hablo de teoría feminista, hablo de la historia del feminismo, porque creo que es importante un repaso para saber cómo y cuánto ha costado conseguir ciertos derechos para las mujeres, y luego todo esto lo intercalo con relatos en primera persona que los ligo muy directamente con cada capítulo sobre teoría feminista.

Como pienso realmente que lo personal es político, pues no es otra manera que intentar explicar experiencias en la vida que he tenido yo o mis amigas. Es hacer una relectura, con la teoría feminista, de todo lo que nos pasa para entender que lo que nos pasa es por algo. Todas tenemos experiencias parecidas que hemos construido como naturales, y hemos creído que es natural pero no lo es. Una cosa es que sea habitual, pero lo habitual no lo hace natural. Intento hacer un análisis para intentar entenderlo y compartir todo esto en un libro que tenga un poco de humor y que sea de fácil

lectura. Es el libro que a mí me hubiera gustado leer siendo adolescente, pero a la vez es un libro que con 30, con 40, con 50 años te puedes leer igualmente, sobre todo si no has leído o no has estudiado sobre el feminismo. Es una oportunidad para profundizar en el tema de una manera asequible, pero no por ello superficial.

**¿Qué opinas de las reacciones que ha suscitado el uso del término “portavoza” por parte de Irene Montero, o cuando Bibiana Aído habló de “miembras”?**

Es curioso cómo, de repente, gente que no se levanta o no alza la voz por casi nada, se siente interpelada, lo perciben como un ataque personal. Por eso estos días pienso mucho en la pedagogía que hace falta hacer y, sobre todo, con muchos hombres que hay que hacerles saber que nosotras les queremos en esta lucha, que la causa feminista es la causa de todas las personas y que es la causa de la justicia social y de construir un mundo más igualitario. Y que no tienen que revolve enseguida y caer en el ataque, sino parar, respirar e intentar analizar por qué les molesta tanto una “A”. Hay que hacer pedagogía con el género masculino, no veo otra estrategia. ■





# Invisibilidades

**Ana Requena Aguilar.** Redactora de eldiario.es y coordinadora de Micromachismos



“¿Alguien puede decirme el nombre de una enviada especial o corresponsal de guerra?”. La pregunta la lanzó una compañera, periodista de la televisión pública, hace unos meses a un auditorio lleno de gente joven, estudiantes de comunicación y periodismo que habían acudido a escuchar a varias profesionales. Nadie levantó la mano. Sí podían mencionar el nombre de algún hombre, varios incluso, pero ni uno de una mujer.

Las facultades de ciencias de la información están repletas de mujeres –suponen cerca del 60% del alumnado– desde hace años. Las redacciones ya no son las de esas películas de los años 70, dominadas por hombres con camisa que ponían los pies sobre el escritorio mientras alguna compañera trataba de abrirse paso y las secretarias (que, eso sí, eran todas mujeres) les llevaban el café. Salvo excepciones (que las hay y sonadas), entrar en una redacción implica encontrarse con muchas periodistas y cualquiera que siga los medios podrá ver ese reflejo en las firmas que suscriben cada artículo.

Pero algo pasa. Como en el resto de profesiones, los datos objetivos (muchas estudiantes, muy buenos resultados académicos, redacciones llenas de mujeres, periodistas brillantes) no se corresponden con una realidad mejor, más equilibrada o más justa.

En nuestros artículos y reportajes señalamos la precariedad que carcome al mercado laboral y que afecta, de forma más acusada, a las trabajadoras. Es, paradójicamente, la misma precariedad que sufren las periodistas: el 80% de los hombres del sector tienen un contrato indefinido frente al 70% de las mujeres; el 7% de los periodistas cobran menos de 1000 euros al mes frente al 13% de las periodistas, el 64% de profesionales de los medios en paro son mujeres. Son solo tres datos, que recoge el último informe anual sobre la profesión periodística de la Asociación de la Prensa de Madrid, pero que sirven para señalar que, también en los medios de comunicación, las trabajadoras soportan aún peores condiciones de trabajo que los trabajadores.

Pero hay más. No llegamos en la misma medida a los puestos de responsabilidad y dirección. De ochenta periódicos, solo 8 tienen directoras. Las periodistas sospechan que en sus propios medios sucede esa brecha salarial que con tanto ahínco denunciamos fuera. Las secciones de opinión están repletas de caras masculinas y, curiosamente y sin saber muy bien cómo, los periodistas que más promociones o repercusión consiguen suelen ser hombres. Qué decir de las tertulias, donde tantas veces un grupo de hombres hace todo tipo de disquisiciones sin que la ausencia de mujeres parezca avergonzarles.

“Las profesionales asisten con frecuencia a eso que llamamos mansplanning.”




8 |

Las becarias que periódicamente llegan a las redacciones se convierten, demasiadas veces, en fuente de cuchicheos y comentarios o bien soportan acercamientos babosos o condescendientes. Las profesionales asisten con frecuencia a eso que llamamos mansplanning: compañeros que les explican cosas o que tratan de ilustrarlas sobre alguna materia en la que ellas son las expertas. Las fuentes, a veces, nos infantilizan: nos llaman niñas mientras saludan a nuestros colegas con fuertes palmadas en la espalda y apretones de manos.

En realidad ninguno de estos datos o situaciones son exclusivos del periodismo: el machismo lo atraviesa todo y se adapta a cada contexto o profesión. En el caso del periodismo, las inercias y rutinas que arrastramos esconden, de forma más o menos evidente, un fondo patriarcal.

“Esta profesión es así” es una expresión que cualquier periodista escuchará en algún momento. Es la frase que se usa para justificar que el periodismo sea una profesión absorbente, a la que hay que dedicar cada minuto, para la que hay que estar siempre disponible, en la que las horas extra son, digamos, un daño colateral asumido. El resultado: una profesión que, en general, vive de espaldas a los cuidados, a las necesidades personales, con cúpulas masculinizadas y espacios de poder y decisión con una clara carencia de mujeres, con pluses de libre disponibilidad y promociones que premian, obviamente, a quien más presente está durante más tiempo sin importar quién está cuidado de sus hijos o de sus padres.

¿Es posible hacerlo de otra forma? Sí. Pero probablemente implique un cambio de cultura laboral y periodística que, aunque muchas personas están empujando dentro de las redacciones, pesa como una losa. Tanto que hace difícil la coherencia entre el discurso hacia fuera (la lucha contra la brecha salarial o las reivindicaciones por medidas y medios que hagan posible la conciliación) con las prácticas internas. Eso sí, cada vez más hay más periodistas (mujeres, y algunos aliados hombres) que llenan las redacciones y que trabajan para aplicar la perspectiva de género en sus medios, informativa y laboralmente. 



# La brecha salarial fractura y desgarra la sociedad

**Erika Torregrossa Acuña.** Jurista



El Día Internacional de la Mujer Trabajadora no debería ser exclusivamente el 8 de marzo, debería ser cada día. Conmemorar la lucha de la mujer por la igualdad de derechos laborales, no es una celebración, sino una reivindicación, justa y necesaria. El desarrollo integral de la Sociedad pasa por una equiparación de derechos entre el hombre y la mujer. La igualdad entre los géneros no es solo un derecho humano fundamental, sino la base necesaria para conseguir un mundo justo, próspero y sostenible.

No descubro nada nuevo al afirmar que, en España, las mujeres cobramos al año un 23% de media menos que los hombres y tenemos que trabajar un mes y 22 días más para ganar lo mismo, según datos de Eurostat analizados por las organizaciones sindicales.

Estas cifras son reveladoras y hacen patente la inmensa desigualdad de género en el ámbito laboral. Si bien, no hace mucho, se pudo percibir una tímida e intermitente mejora, se dio un paso para adelante y otro para atrás. Es cierto que la diferencia salarial se recortó de manera temporal en los años previos a la crisis económica, pero la desigualdad de género en la sociedad se incrementó en los años que anteceden, fruto de la intensa crisis económica que dejó una feminización de la pobreza y una gran perjudicada: la mujer. Hoy podemos

decir que la crisis en términos económicos tenía rostro de mujer.

Los datos objetivos de esta afirmación, vienen dados por la estadística: En el 2002 la diferencia salarial era del 28%, en 2006 había bajado al 26,33. En 2010 seguía a la baja, con un 22,55 por ciento, y en 2014, tras “los recortes en políticas activas de empleo dirigidas a las mujeres” y la segunda reforma laboral, había subido al 23,25% y en 2017 la brecha salarial continúa en este porcentaje.

Hay un hecho indiscutible ante el cual no podemos mirar de soslayo: las mujeres y los hombres no perciben el mismo salario por la realización del mismo trabajo de las mismas características. Es decir, las mujeres tenemos que trabajar más tiempo para percibir la misma retribución que los hombres. Esta diferencia tiene un nombre preocupante y se llama BRECHA SALARIAL. La brecha de por sí, es una fractura y en este caso, desgarrar, divide la sociedad y limita las posibilidades de quienes nos vemos inmersas en ese agujero.

Si al hablar del término brecha salarial añadimos el denominado concepto “techo de cristal” para acceder a los puestos de alta dirección, tenemos la combinación (im)perfecta que nos indica el objetivo a batir.

Sólo un ejemplo para transmitir que la brecha ocurre independientemente de sector, nivel de ocupación, tipo de contrato o tramo de cualificación: recientemente un análisis de Metroscopia realizado por Francisco Camas sobre igualdad en la Abogacía, concluía que el denominado “techo de cristal” o la barrera invisible que desequilibra la proporción de hombres y mujeres en los altos puestos profesionales en favor de los primeros, es una realidad evidente: los abogados poseen una mejor situación que las abogadas para ascender en la profesión. Ascensor para unos, techo de cristal para otras.

En cualquier caso, mientras las mujeres sigamos cobrando un 23,5% menos que los hombres, sea cual sea la ocupación, formación, sector o jornada laboral, no puede haber motivo de celebración, pero sí de reivindicación contra esa absurda brecha salarial y de reclamo de políticas de igualdad de oportunidades.

Una vez hecho el diagnóstico, me atrevo a decir que para combatir esta deficiencia del sistema, necesitamos una doble implicación; por un lado, una legislación realista y unas políticas comprometidas que aseguren que los planes de igualdad no se quedan en simples eslógans o en declaraciones de intenciones. Las empresas y las Administraciones Públicas, deben actuar de manera responsables y comprometidas a elaborar Planes de igualdad y comisiones de igualdad dentro de las mismas que estén formadas por representantes de la patronal y de los trabajadores que garanticen y proteja la aplicabilidad de las actuaciones contenidas en el plan de igualdad. Todo ello acompañado de medios de conciliación

suficientes, un modelo de flexibilidad horaria que no penalice a quien se acoge y una laxitud en los permisos de paternidad y maternidad.

Y por otro lado, una sensibilización y compromiso ciudadano, sobre el hecho injusto de que mujeres y hombres no perciben el mismo salario por la realización del mismo trabajo de las mismas características.

Esta batalla se debe pugnar aumentando la corresponsabilidad en casa, velar por favorecer la conciliación de los horarios. La asunción de las jornadas reducidas para el cuidado de los hijos y de los mayores acompañada de rígidos estereotipos culturales, hacen perpetuar la desigualdad de oportunidades y nos impiden avanzar hacia una sociedad más justa.


Existe un modelo de convivencia laboral y social que hay que transformar urgentemente. Necesitamos, hoy más que nunca, unión entre los agentes sociales y políticos para poner fin a esta perjudicial situación.

Cada 8 de marzo, no basta con denunciar las desigualdades, hay que hacer lo posible para erradicarlas y para reparar esta injusticia, como en todos los avances sociales, se precisa la fuerza de los agentes sociales y la voluntad política. Solo con la acción decidida de Administración, mundo empresarial, organizaciones sindicales y agentes cívicos, lograremos poner fin a una situación que perjudica al 52% de la población y que ataca el Estado de Derecho en su esencia que no es otra que la igualdad. ■



# Mujeres y ciencia en España. Algunas claves para agrietar el “techo de cristal”

**Alicia Durán.** Profesora de investigación del CSIC, consejera de CC.OO. en el Consejo Rector del CSIC y de la Agencia Estatal de Investigación  
**Maribel Nieto.** Científica Titular del CSIC jubilada, representante de CC.OO. en la Comisión de Igualdad del CSIC hasta 2017  
**Marta Sorribes.** Arquitecta contratada del CSIC, representante de CC.OO. en la Comisión de Igualdad del CSIC



## El movimiento Me-too llega al mundo de la ciencia

El diccionario estadounidense Merriam-Webster ha anunciado que “feminismo” es la palabra del año 2017, tras haber recibido un 70% más de consultas que años anteriores. Según el Merriam-Webster, feminismo es “la teoría de la igualdad política, económica y social de los sexos”; y también “la actividad organizada en nombre de los derechos e intereses de las mujeres”. Para el diccionario de la RAE: “La ideología que defiende que las mujeres deben tener los mismos derechos que los hombres”.

Los picos de búsquedas del término han estado directamente relacionados con noticias y eventos abanderados por mujeres. El primero, el 21 de enero, cuando Washington acogió la Marcha de las Mujeres, acompañada de manifestaciones similares en todo el mundo. Pero el mayor impulso lo ha dado el movimiento Me Too (Yo también), surgido a raíz de las denuncias por acoso sexual al productor de Hollywood Harvey Weinstein. Un movimiento que ha traspasado fronteras, removido recuerdos, ocupado portadas e invadido las primeras páginas de Google, cuando cientos de mujeres han empezado a compartir historias de acoso que llevaban décadas ocultas.

El movimiento no ha tardado en llegar al mundo de la ciencia. Un editorial de la revista *Science* y una carta de una investigadora a la revista *Nature* denuncian que el acoso sexual en el laboratorio es un problema silenciado entre la comunidad científica. No les falta razón. Según un estudio publicado en 2014 en la revista *PLoS ONE*, el 64% del personal científico asegura haber sufrido algún tipo de acoso y más de un 20% considera haber sido víctima de acoso sexual, siendo la mayor parte de las víctimas mujeres en las escalas científicas más bajas. Casi ninguna de estas mujeres se atrevió a denunciar; según *Science*, algunas vieron que los directores del departamento les aconsejaban olvidar el caso. Otras temían que denunciar a un profesor reconocido pudiera suponer un obstáculo en sus carreras y decidieron esperar a tener una plaza. Lamentablemente, no se sabe cuántas veces se repite esta historia. La de un investigador senior que sobrepasa los límites con alguna estudiante de doctorado o una investigadora postdoctoral a su cargo. El acoso laboral y sexual no es una excepción en el mundo científico. Aunque sea difícil, es necesario, indispensable, conocer la magnitud real del problema y plantear medidas de tolerancia cero con estos comportamientos.

Un problema que se suma, y en parte explica, el conocido fenómeno del “techo de cristal”: los límites invisibles —pero

# “La discriminación histórica de las mujeres en el mundo de la ciencia se mantiene en el presente.”

muy resistentes—, que restringen la visibilidad y coartan la promoción y el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad en el mundo de la ciencia.

## Ciencia y techo de cristal

El mundo científico ha maltratado históricamente a las mujeres. Rosalind Franklin obtuvo la primera imagen de Rayos X del ADN pero el Nobel se lo llevaron Watson, Crick y Wilkins. Jocelyn Bell descubrió los púlsares pero fue su director de tesis quien obtuvo el Nobel. Y aunque Marie Curie haya ganado dos premios Nobel, solo el 3% de estos premios en medicina, física o química se han concedido a mujeres.

La discriminación histórica de las mujeres en el mundo de la ciencia se mantiene en el presente. El 8 de marzo de 2018 seguirá habiendo una sola mujer por cada nueve hombres en la élite de la ciencia europea. Las científicas europeas (y españolas) ocupan muy pocos puestos de decisión; sus trabajos a menudo se evalúan peor; obtienen menos fondos y becas para investigar; y están peor remuneradas que sus colegas masculinos.

Estas eran ya las conclusiones del primer informe del Grupo de Helsinki, encargado por la Comisión Europea para conocer el papel de las mujeres en la ciencia. El informe ETAN (2001) subrayaba que “la escasa representación de las mujeres en la ciencia amenaza el objetivo de lograr la excelencia científica, además de ser un desperdicio y una injusticia”, y abunda en que los datos disponibles “proporcionan una sorprendente instantánea de exclusión y segregación”. Datos que se confirman en múltiples informes posteriores, como el She-figures de 2015.

Los trabajos del Grupo de Helsinki hicieron visible el problema de la segregación por sexos en el campo científico. La cantidad de mujeres en carreras científicas muestra una curva descendente, desde el inicio de los estudios, donde suelen ser mayoría, hasta las escalas superiores, de profesor o catedrático, donde la proporción de hombres siempre es mayor. Lo sorprendente es que se repite en todos los países de Europa. Esta situación, conocida como “gráfica tijera”, se describe como

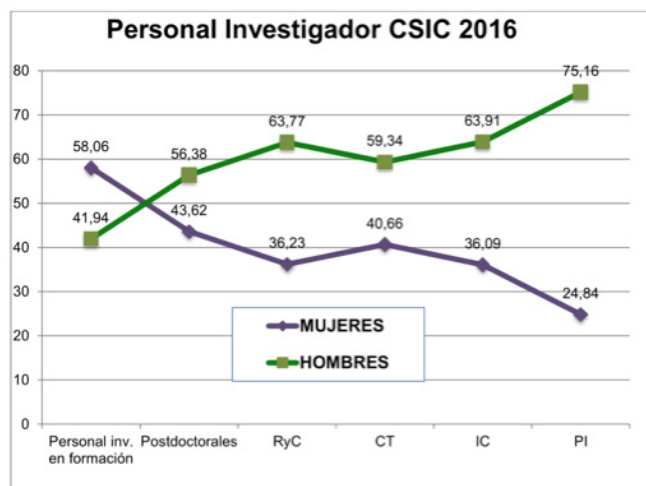
una “cañería rota”, donde las mujeres van desapareciendo de las carreras científicas de forma desproporcionada y constante.

La Unión Europea mantiene una política de apertura y promoción, pero aún así se mantiene un desequilibrio manifiesto, que no guarda relación con el porcentaje de mujeres en los sistemas de ciencia y tecnología de los países miembros. Los estudios sobre género, muchas de cuyas recomendaciones se han incluido en los Programa Marco y en el Horizon 2020, reflejan esta preocupación. Pero, aunque es sencillo incluir en los formularios de proyectos la obligación de expresar los datos por género, mucho más difícil es incidir sobre la verdadera raíz del problema: la participación de las mujeres en los órganos de decisión.

El caso de España es paradigmático. Según Científicas en cifras 2015 - publicado en 2017 por la Unidad Mujeres y Ciencia del MINEICO -, aunque la proporción de alumnas universitarias en ciencias supera en muchas carreras el 50% (aunque siguen siendo minoritarias en las ingenierías), y se ha probado que tienen mejor rendimiento y obtienen mejores notas que los varones, cuando se integran en el mundo de la investigación su porcentaje disminuye dramáticamente a medida que se asciende en la escala de responsabilidades. La proporción de mujeres en el conjunto del personal investigador en España es del 39% frente al 33% de la UE y se mantiene estable desde 2009. El porcentaje alcanza el 40% en Universidades y centros públicos mientras que la proporción femenina en el sector empresarial es solo del 31%.

En la carrera investigadora se avanza muy lentamente hacia la igualdad de género, con un 21% de catedráticas en las universidades y el 25% de profesoras de investigación en el CSIC. La segregación vertical es aún más notable en los órganos de gobierno de universidades y OPIs. Las investigadoras están infra-representadas en todos los órganos unipersonales de gobierno analizados, y en el caso de las universidades públicas se ha observado un retroceso en la proporción de rectoras y vicerrectoras. Sorprende especialmente que en 2017 hubiera dos rectoras en las 50 universidades públicas españolas. Y Rosa Menéndez, recientemente nombrada Presidenta del CSIC, es la primera entre todos los OPIs.

Leyenda de la escala científica:  
 Personal investigador en formación  
 Contratados posdoctorales  
 RyC: Contratados Ramón y Cajal  
 CT: Científico Titular  
 IC: Investigador Científico  
 PI: Profesor de Investigación



No existen catedráticas de universidad en varias ramas de la Física, ni en Astronomía, ni en la mayoría de las Ingenierías, ni, ¡sorprendente!, en Obstetricia y Ginecología o Pediatría. Claro, que también el 60% de los jueces son mujeres pero su participación en el Tribunal Supremo o en el Constitucional está por debajo del 10%.

Peores son los datos en las academias: hay menos del 7% de académicas en las ocho reales academias que tutela el Instituto de España. En la Real Academia de Medicina, Carmen Maroto y María Castellano son dos entre 51, y Margarita Salas y Pilar Bayer eran las únicas mujeres entre los 47 miembros de la Real Academia de Ciencias, a las que se han sumado 3 en 2017. Lo mismo en las academias de ciencias sociales y jurídicas: dos mujeres en la Academia de Bellas Artes, dos en la de Ciencias Morales y una en la de Jurisprudencia y Legislación.

El análisis de las relaciones entre ciencia y género ha puesto de manifiesto la construcción de la ciencia desde una perspectiva masculina, y la visión androcéntrica tanto de la producción como del discurso sobre la ciencia. Diversos estudios han detectado las barreras explícitas e implícitas que dificultan el acceso, la permanencia y la promoción de las mujeres en el campo científico. La proporción aplastantemente masculina de los tribunales y comités de selección explica en buena parte esta discriminación. Allí funciona eso que los ingleses llaman *old boys club*, la camaradería y complicidad de los hombres, que tejen redes muy difíciles de romper.

Pero las causas de este fenómeno son más complejas y no hay que buscarlas sólo en la discriminación masculina. Intervienen valores arraigados muy profundamente en la sociedad, y por supuesto en las propias mujeres. El coste de trabajar en ciencia y destacar profesionalmente supone para la mujer transgredir el modelo establecido. Las relaciones de género comunes en el medio científico se siguen sustentando en una falta de reconocimiento desde lo masculino de las capacidades intelectuales de las mujeres para mantenerlas en los márgenes de la actividad, sin acceso a los sitios de decisión real.

En nuestro país se ha avanzado, y mucho, en la promoción de la mujer, alentada por las políticas de igualdad impulsadas

por los gobiernos del PSOE. La Ley de Igualdad de 2007 y la LOMLOU en el mismo año, seguidas por la Ley de la Ciencia de 2011 son el resultado de múltiples medidas previas.

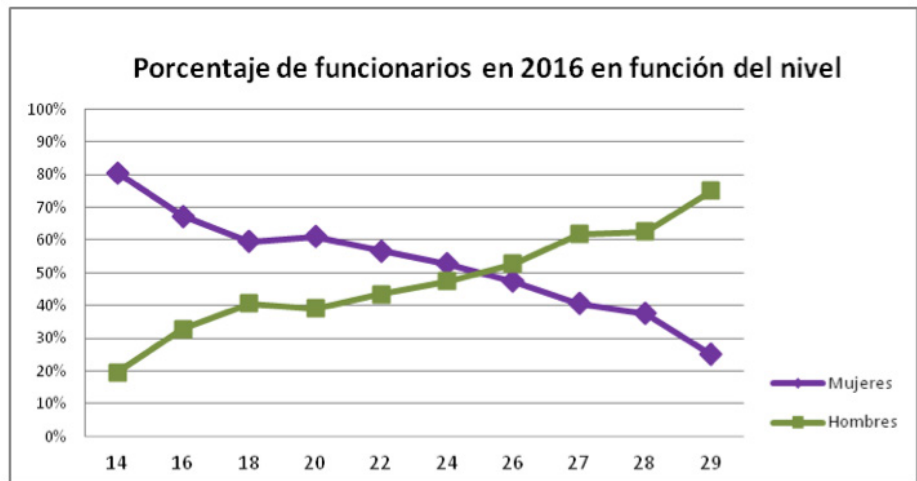
La Comisión Mujeres y Ciencia del CSIC fue pionera en esta tarea. Creada en 2002 y compuesta por representantes de las 8 áreas científicas del CSIC y cuatro vocales designados por la Presidencia, se puso como objetivos prioritarios promover a las mujeres en los puestos de decisión en ciencia y tecnología, luchar por la conciliación de la vida privada y la profesional y demostrar que la excelencia científica poco tiene que ver con el género. En 2005 se puso en práctica una medida simple pero enormemente eficiente: aplicar el criterio de paridad en los tribunales de selección y acceso de todo el personal del CSIC. El resultado, simplemente espectacular: las profesoras de investigación, máxima escala del personal científico, que en 2002 eran el 13% del total (con casi el 40% de mujeres en la escala inicial de científicos titulares), llegaban al 15% en 2005 y escalaban al 24,8% en 2016. Una demostración empírica abrumadora de la diferente vara de medir que se usa en los entornos masculinos.

Son mujeres el 35,7% del personal investigador funcionario, siendo Investigadoras Principales del 33% de los Proyectos del CSIC en las convocatorias del Plan Nacional y del 29,58% de los Proyectos Europeos. Han recibido el 33,3% de las *Advanced Grants* y el 38,7% de las *Starting Grants* concedidas por el European Research Council. Nuestra "tijera" se ha achicado, pero la crisis y la reducción del número de plazas actúan presionando en la dirección equivocada.

### La Ley de Igualdad

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres supuso un avance sobresaliente en el campo legislativo a nivel europeo y mundial. Una ley entre cuyos objetivos se encuentra avanzar hacia la igualdad de género en la sociedad española, y acabar con la desigual distribución de los roles en la familia, con la violencia de género y con la discriminación contra la mujer.

Es una ley ambiciosa, que habla de la "presencia equilibrada" de mujeres y hombres en las diversas instituciones y



organismos afectados, y en ellos es de obligado cumplimiento. El problema es que no se han propuesto ni articulado medidas para que esa presencia equilibrada sea una realidad. Tanto por falta de financiación como de conciencia global de los diferentes estamentos de la sociedad, la aplicación de la ley ha quedado librada a la voluntad de quienes siguen tomando las decisiones en esos organismos, instituciones, departamentos o asociaciones.

La ley de igualdad establece las pautas generales de actuación de los poderes públicos en relación a la igualdad, haciendo hincapié en la necesaria transversalidad, obligando a la adecuación de las estadísticas y estudios incluyendo la variable de sexo, así como a la creación de un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades.

En el IV título se aborda el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, incorporando medidas para garantizar la igualdad, así como los derechos laborales de protección frente al acoso sexual y por razón de sexo. Este título recoge el deber de negociar planes de igualdad en empresas de más de 250 trabajadores, la implantación del permiso original de paternidad de 2 semanas (ahora de 4) y la ampliación del permiso de maternidad, la definición y ampliación de las excedencias por cuidados familiares y las posibilidades de reducción de jornada laboral.

En el título V se regula el principio de igualdad en el empleo público, la necesidad de presencia equilibrada de hombres y mujeres en los órganos directivos de la Administración, y las medidas de igualdad en el empleo, incluyendo de manera específica a las Fuerzas Armadas y a los Cuerpos de Seguridad del Estado. De este título derivan los Planes de Igualdad en la Administración General del Estado (AGE) y en particular el Plan de Igualdad del CSIC.

En mayo de 2011 se aprobó el I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres en la Administración General del Estado y en sus Organismos Públicos. En él se mandata que: "En el ámbito de cada Mesa Delegada de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado se constituirá un grupo

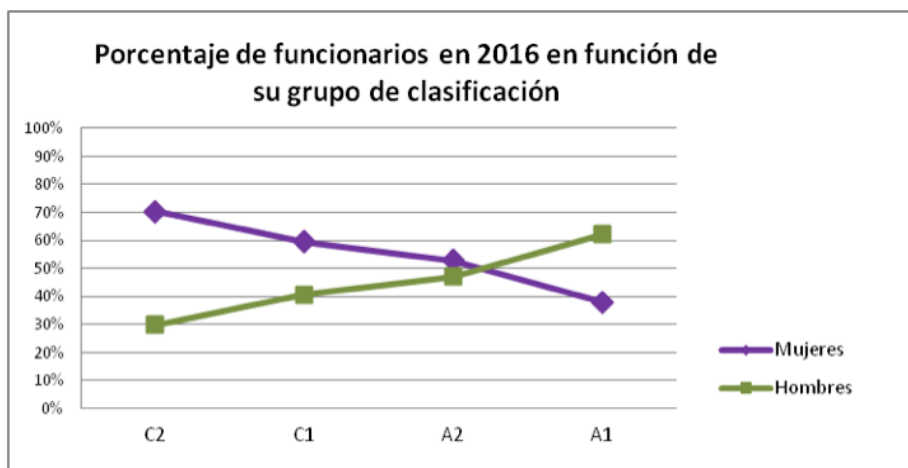
de trabajo derivado de la Comisión Técnica de Igualdad, bajo la denominación de Comisión Delegada de Igualdad". La Comisión Delegada de Igualdad del CSIC se constituyó el 26 de septiembre de 2011, con representación paritaria entre la administración y las organizaciones con representación sindical de los trabajadores. A diferencia de la Comisión Mujeres y Ciencia, representa y contempla a todo el personal del CSIC (científico, técnico de gestión, funcionario o laboral fijo o eventual).

En sus inicios la Comisión tuvo que reclamar repetidamente la aportación de datos por parte del CSIC, y la convocatoria de reuniones para elaborar el necesario diagnóstico y las medidas a incluir en el I Plan de Igualdad del CSIC. Los datos mostraban que en los colectivos de personal funcionario y laboral fijo había menos mujeres que hombres, mientras que en el de personal laboral eventual eran mayoritarias las mujeres, poniendo de manifiesto la situación de mayor precariedad de las mujeres en el empleo en el organismo, en línea con la situación observada para el conjunto de la AGE. Por otro lado, la plantilla de personal funcionario por niveles mostraba una gráfica tijera, similar a la observada en el personal científico, con mayoría de mujeres en los niveles del 14 al 24 y mayoría de hombres del 26 al 29.

Dado que los salarios en la AGE son fijos, el origen de la desigualdad surge en los niveles de productividad, y en particular en la componente de la productividad ligada a la jornada de tarde. Aquí, el porcentaje de mujeres que la reciben respecto al número total de mujeres en la escala es siempre menor que el correspondiente al de hombres; una situación que se repite en todos los niveles de retribución. La ausencia casi total de OEP desde 2011, incluyendo convocatorias de promoción, ha conducido a que esa foto de 2011 siga vigente en la actualidad. Muy remarcable es que todos los temas de Dependencia relativos a cuidado hijos, mayores, enfermos, etc gravitan sobre las mujeres en todos los colectivos.

A partir del diagnóstico realizado, en diciembre de 2013 vio la luz el I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres en el CSIC, el primero realizado en un Organismo Público de





Gráficas de elaboración propia realizadas en base a los datos oficiales del CSIC del 2016  
 Nota: Solo se han incorporado los grupos y niveles que tienen como mínimo 30 personas

Investigación, que plantea entre sus objetivos alcanzar una representación equilibrada en tribunales y comisiones de selección, efectuar un análisis de impacto de género en todos los procesos selectivos, trabajar por una sensibilización contra los estereotipos de género, promover la participación de la mujer en cursos específicos para acceder a puestos de responsabilidad, una formación específica en Igualdad y alguna intervención directa con Direcciones y gerencias de Centros respecto al reparto de productividades.

Similar a los planes de igualdad de la AGE, el Plan de Igualdad del CSIC se estructuró en 7 ejes de actuación:

1. Acceso al empleo público.
2. Igualdad en el desarrollo de la carrera profesional.
3. Formación en la igualdad entre hombres y mujeres.
4. Ordenación del tiempo de trabajo, corresponsabilidad y medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
5. Situaciones de especial protección.
6. Retribuciones.
7. Medidas relativas a la igualdad en las estructuras funcionales y organizativas del CSIC.

La imprecisión de muchas de las medidas recogidas en este I Plan, sumada a la inercia de la administración y a las raquíticas ofertas de empleo público desde su aprobación, son las causas directas de que el diagnóstico realizado para la elaboración del II Plan de Igualdad (diciembre de 2015) variara muy poco respecto al de 2011.

Sigue manteniéndose una gráfica de tijera en la carrera investigadora; las mujeres suponen solo un 37,3% del personal investigador, y las profesoras de investigación no llegan al 25%.

Sin embargo, se han conseguido algunos avances en la protección de maternidad/embarazo, con cambios en la normativa de distribución de la productividad ligada a jornada de tarde, que excluye el periodo de bajas por embarazo o permisos de maternidad de la pérdida de dicha productividad; también se han incluido en el calendario laboral medidas de conciliación. Aunque se han hecho muchos esfuerzos en los

temas de formación a través de cursos presenciales de igualdad de género, hasta ahora ha sido imposible la inclusión de estos cursos como méritos a evaluar en los Concursos de Méritos y en procesos de selección, como los contratos de garantía juvenil, etc. El CSIC hace responsable a Función Pública de esta circunstancia.

Uno de los grandes logros de los Planes de Igualdad de Género del CSIC es ampliar la discusión a todo el personal del CSIC. La elaboración continuada de diagnósticos cada vez más exhaustivos permitirá poner en evidencia las situaciones de discriminación en todos los niveles; más allá de la distribución y números por género, es necesario profundizar en las causas del mayor salario final de los varones para igual trabajo. A partir de estos diagnósticos se podrán discutir y elaborar medidas para superar las trabas e implementar un seguimiento continuo. La participación paritaria de los sindicatos más representativos aporta su experiencia en la elaboración de planes de igualdad en diversos ámbitos, sectores y empresas, que ayuda a detectar las situaciones de exclusión y discriminación y a diseñar medidas para superarlas.

### ¿Cómo agrietar del techo de cristal?

Cuando Virginia Woolf decía que “la ciencia es no sólo burguesa, sino también masculina”, exponía la posición feminista en el debate iniciado en los años ‘60 sobre la pretendida neutralidad de la ciencia. La ciencia, como fenómeno social, no está aislada del contexto histórico y socioeconómico, y su avance está estrechamente vinculado a las estructuras y relaciones de poder: económico, político y también de género.

Las condiciones actuales del problema, que hemos intentado describir en los apartados anteriores son las que modelan y explican el modelo predominante de mujer científica que logra destacar: de excelente nivel profesional, eficiente, a veces dura y autoritaria. Un dato interesante es que muchas de estas mujeres no reconocen la existencia de discriminación, atribuyendo la exclusión de la mujer en la ciencia a la falta de interés, talento y/o preferencia por una mayor dedicación a la familia. Un síntoma de que han aceptado el modelo androcéntrico establecido.

# “Los límites a la participación de la mujer en el mundo de la ciencia no son profesionales, sino límites sociales.”

Sin embargo, es evidente la contradicción constante que deben enfrentar aquellas que pretenden hacer compatibles el trabajo del laboratorio y su papel en la familia. Huelga decir que las estadísticas sobre incidencia del trabajo doméstico (4 horas diarias para las mujeres frente a 45 minutos para los hombres) son también válidas en el mundo de la ciencia. Las mujeres científicas, pero también las técnicas y el personal de gestión, no solo cuidan a sus hijos, sino también a los mayores. Consecuencia directa son las dificultades para viajar, para estancias de perfeccionamiento en el extranjero o, simplemente, para prolongar la jornada laboral.

Los límites a la participación de la mujer en el mundo de la ciencia no son, por tanto, límites profesionales, sino límites sociales. Límites que derivan de un modelo educativo sexista, que obliga a las mujeres que deciden trabajar en ciencia a identificarse con modelos que se dicen neutros pero que son decididamente masculinos. Límites que abocan a la contradicción de demostrar de forma constante la equivalencia social a partir de los resultados académicos y profesionales, a la vez que se reivindica el derecho a la diferencia y la búsqueda de la identidad.

La Unión Europea, consciente de esta realidad injusta e ineficiente, pretende imponer cambios sustanciales en las instituciones científicas, que sean capaces de enfrentar y resolver los problemas detectados: la falta de transparencia en la toma de decisiones, que afecta a estructuras y procesos, ligada a las redes de “old boys”; las prácticas institucionales que parecen neutras pero afectan negativamente las carreras de las mujeres y que implican errores en la atribución de méritos o evaluaciones; la discriminación inconsciente y el sesgo de género que es un sello identificativo del mundo científico en la evaluación de la excelencia y en los procesos de evaluación por pares; la pérdida de oportunidades y de eficiencia generados por la desigualdad, donde el sesgo de género provoca cambios en los propios contenidos de la ciencia. Porque a pesar de la legislación sobre igualdad de oportunidades, en todos los estados miembros de la UE siguen existiendo importantes brechas salariales y el género sigue siendo un factor estructural del puesto de trabajo, también en la ciencia.

Además de implementar estas políticas, superar las contradicciones que se generan entre calidad y valía profesional,

por un lado, y expectativas e imagen social de la mujer por el otro, significa apostar por salidas donde la lógica de la igualdad nutra y realmente la lógica de la diferencia. Una apuesta por construir otro saber a partir de las mujeres mismas, otra forma de abordar el trabajo científico, ya planteado en ámbitos que incluyen a Science o Nature, que combine las opciones vitales y no obligue a elegir entre la vida profesional y la personal.

Una tarea que trasciende al mundo de la investigación porque comienza con la transformación de la educación en proyecto coeducativo. Con enseñanzas que transmitan saberes transformadores, que reconozcan e incorporen las relaciones sociales de sexo y constituyan una etapa hacia una cultura más completa, hecha por hombres y mujeres.

La Asamblea General de las Naciones Unidas se implicaba en el tema cuando decidía proclamar el 11 de febrero como el Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia, con el fin de lograr el acceso y la participación plena y equitativa en la ciencia para las mujeres y las niñas, promoviendo la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas. Su secretario general instaba a asumir el compromiso de acabar con los prejuicios, a invertir más en educación en ciencia y tecnología para todas las mujeres y las niñas, y a que se les ofrezcan oportunidades de mejorar sus perspectivas de carrera y su desarrollo profesional a más largo plazo.

En 2018 el feminismo y la lucha por la igualdad de derechos de las mujeres avanza y sigue ganando espacios. Por primera vez, los sindicatos de clase españoles apoyarán las movilizaciones del movimiento feminista del 8 de marzo. CCOO coincide con los objetivos generales por los que se plantea esta movilización feminista y la Huelga General del 8 M (HG8M) contra las desigualdades estructurales, contra las brechas de género y contra las violencias machistas, en sus 4 dimensiones — laboral, estudiantil, de cuidados y de consumo—. Y por eso secundaremos las acciones, concentraciones y movilizaciones convocadas por el Movimiento Internacional de Mujeres 8 de Marzo, fortaleciendo el especial vínculo que mantenemos con el movimiento feminista.

Tenemos por delante una tarea inmensa pero necesaria. Una tarea que es un asunto de hombres y mujeres y que se podrá alcanzar con el único instrumento posible: más democracia. ■

Entrevista a Ana Carrascosa Zaragoza

# Se podría conseguir una mayor visibilidad si hubiera un mayor interés del Estado

**Begoña Marugán Pintos.** Socióloga profesora asociada de la Universidad Carlos III de Madrid, y adjunta de la Secretaría de las Mujeres de la FSC-CCOO

Ana Carrascosa Zaragoza es exjudoka profesional, fue 4 veces medallista europea, entre ellas, Campeona de Europa y doble medallista mundial en el Campeonato del Mundo en 2009 y 2011, número 1 del ranking mundial en 2008. Además cuenta con un diploma olímpico logrado en Pekín 2008 y Londres 2012. Posee la medalla de Bronce de la Real Orden al Mérito deportivo otorgada tras su retirada en 2014. En 2009 fue candidata al Premio al Mejor Deportista 2008, entregado en la II Edición de los Premios Nostresport.

Buenos días Señora Carrascosa. La revista *Perspectiva* y la Secretaría de las Mujeres de la FSC CCOO agradecemos su colaboración en este número monográfico dedicado a hacer a las mujeres visibles en todas las profesiones. Es imposible recoger todos los ámbitos, pero aun así, haciendo una selección, no queríamos que faltara el deporte.

El deporte ha sido considerado como "el último bastión del machismo" ¿Comparte esta opinión o cree sucede lo mismo que en resto de profesiones? ¿Por qué piensa esto?

Pienso que el machismo ha estado y está presente en la mayoría de profesiones. Lo que ocurre en el deporte, a diferencia de otros, es que los medios de comunicación están dando una mayor visibilidad a esta realidad y esto ayuda a que se tenga un mayor conocimiento del tema.

**¿Qué le diferencia al deporte de otras profesiones?**

La diferencia que veo a gran escala es que en España la mayoría de profesiones están regularizadas a través de un contrato laboral y una cotización a la Seguridad Social y en el deporte eso no existe, tan sólo en los considerados "deportes profesionales".

Bajo mi punto de vista la profesionalidad ya sea en el ámbito laboral o en el ámbito deportivo se mide por el nivel de compromiso personal, por la capacidad de esfuerzo, de superación, de responsabilidad, de disciplina y es cierto que el deporte te educa en esta serie de valores desde bien temprana edad, pero estos valores también están intrínsecos en la persona, en el entorno, en la familia, en la educación recibida.

Yo nunca me he sentido menos profesional que, por ejemplo, un/a médico o cualquier otro deportista que pueda cobrar más dinero que yo.

**¿Es visible el deporte o el fútbol invisibiliza el resto?**

Siendo objetiva puedo afirmar que en España, el fútbol invisibiliza a todos los deportes, a la vista está que es el deporte que abre y ocupa la mayor parte de los telediarios de nuestro país así como portadas de periódicos, radios, etc. El resto de

“Dedicas años de tu vida a tu deporte, representas a tu país en infinitos lugares, consigues medallas importantes para tu país y, sin embargo, el Estado español no te reconoce una carrera deportiva profesional.”

deportes como puede ser el baloncesto, el balonmano, etc, son secundarios, sólo tienen su momento de gloria cuando consiguen una gesta importante como una medalla en un Europeo, mundial o JJOO pero si hablamos de los deportes minoritarios esta invisibilidad aún es más notable, poco o ninguno es lo que conocemos o vemos de ellos en los medios.

**¿Son visibles las mujeres deportistas en general y en nuestro país en especial?**

España es una potencia mundial en deporte femenino, a la vista está las medallas olímpicas conseguidas por las mujeres en los JJOO (en Londres el equipo olímpico español consiguió 17 medallas y 11 fueron de deportistas femeninas) y es verdad que existe una mayor visibilidad (menos mal) que hace años, pero queda muchísimo camino por recorrer. Algunas de las deportistas españolas son más conocidas en el extranjero que en nuestro propio país, incluso muchas de ellas están fuera de España realizando sus carreras deportivas y eso es una pena. En general, necesitamos una mayor cultura del deporte, de los deportistas y de las mujeres, sólo se conocen a los “famosos” que salen por la tele pero hay tantas historias de deportistas que son desconocidas y merece la pena conocer.

**Es medallista mundial de un deporte poco mediático, que no minoritario, como le gusta decir. ¿Podría explicar esta diferencia?**

En España, según los últimos datos publicados por el Consejo Superior de Deportes, el judo es el 4º deporte olímpico con mayor número de licencias federativas en nuestro país, por lo tanto, no estamos hablando de que sea un deporte minoritario

sino que hablamos de una falta de visibilización por parte de los medios de comunicación, tan sólo en los JJOO puedes ver algún combate de judo por la televisión pero durante los 4 años que transcurren entre unos JJOO hay campeonatos de Europa o del mundo y pocos medios cubren estas noticias. Entonces, no se trata de que seamos pocos, sino que no se nos ve.

**¿Cree que esta falta de visibilidad se debe a la disciplina deportiva que practica? ¿Al ser un deporte poco mediático sus compañeros medallistas tampoco son visibles o existe alguna diferencia?**

Puede ser, mi deporte es visualmente complejo e incluso difícil de comprender y esto hace que no despierte mucho interés al público pero creo, sinceramente, que va más orientado a la poca cultura deportiva que tenemos en España.

Si tuviéramos una televisión pública que estuviera continuamente emitiendo diferentes deportes sería mucho más fácil. En Francia el judo ocupa portadas de l'équipe, minutos en los informativos, consigue llenar pabellones.

Hoy en día, las redes sociales han ayudado a darse a conocer un poco más a algunos judokas, pero no estamos hablando de una gran repercusión mediática.

**¿Por qué no lo son (si es que piensa que no lo son)?**

Porque en España tenemos mucha cultura del fútbol y el judo le interesa a aquellos que lo amamos o lo practicamos.

**¿Los medios tienen alguna responsabilidad?**

Para mí los medios tienen mucha responsabilidad, en mi caso, he tenido algún sponsor pero también he perdido la oportunidad de tener más por falta de visibilidad mediática. También creo que desde las federaciones debería apostarse más y dedicar una partida económica en sus presupuestos a potenciar la parte mediática.

Es la pescadilla que se muerde la cola y si nadie apuesta por darle cabida a este deporte en su medio de comunicación, nunca habrá la suficiente repercusión para que se de a conocer y con ello la dificultad de sponsors, becas, etc.

**Y desde el Estado ¿se podrían introducir medidas que mejoraran la situación?**

Introduciendo en la televisión pública un espacio de deportes donde no sólo se hablara de fútbol, sino que hubiera un tiempo estipulado para poder hablar de las noticias más destacadas de cada deporte.

**¿Qué se podría hacer para conseguir una mayor visibilidad?**

Que hubiera un mayor interés del Estado, de los medios y de las federaciones.

**¿Si las mujeres fueran más visibles, servirían de modelos para las futuras generaciones de niñas?**

Estoy convencida que las mujeres deportistas somos mucho más referentes de lo que a veces pensamos, porque las niñas se sienten reflejadas con nosotras. Esta es otra de las cosas que he comprobado con mi escuela de judo. Tengo muchísimas niñas haciendo judo y en cierta manera es porque ellas me ven a mí.

**¿Con quién ha contado usted siempre? ¿Qué papel juegan los entrenadores? ¿Hay muchas entrenadoras?**

Con mi familia, mis amigos, mi entrenadora, compañeros de club. Un deportista necesita tener un equilibrio emocional, afectivo, mental, físico, técnico, táctico y los entrenadores juegan un papel básico y fundamental en la carrera de un deportista, son muchas horas las que se pasan con ellos/as, existe una relación tan estrecha que a veces pasas más tiempo con él/ella que con tu propia familia.

Es cierto que cada vez hay más entrenadoras en el mundo del judo pero sigue siendo un porcentaje más bajo que entrenadores masculinos.

Para mí las personas/entrenadores/as más importantes de mi carrera deportiva han sido un hombre y dos mujeres:

Jesús Lloret, fue mi primer profesor que con tan sólo 5 años me enseñó a amar este deporte.

Miriam Blasco (campeona olímpica Barcelona'92) tuve la oportunidad de entrenar con ella en mi etapa junior y es ahí, cuando tomé la decisión de querer dedicarme profesionalmente a este deporte y hacer de él mi pasión y mi profesión.

Azucena Verde, (campeona de España de judo y psicóloga del deporte) quien consiguió explotar mi mejor versión como judoka y con la que aprendí que el esfuerzo no se negocia y

que, tanto en la vida como en el tatami, hay que tener tesón, persistencia, constancia y mucha pasión por lo que uno hace.

Es una persona muy importante para mí con la que sigo en contacto.

**¿Piensa que usted es un modelo para otras niñas que empiezan? ¿Qué observa en su escuela? ¿Es un modelo también para los niños? ¿Del mismo modo?**

Yo siempre he sentido mucho respeto tanto por los niños como con las niñas, lo que pasa es que las niñas no tienen referentes en la televisión donde poder reflejarse y cuando conocen a una deportista se dan cuenta que las mujeres también podemos llegar, con mucho trabajo, donde nos propongamos. Las niñas necesitan referentes femeninos, los míos fueron, Almudena Muñoz (campeona olímpica Barcelona'92), Miriam Blasco y Yolanda Soler (bronce olímpico en Atlanta'96).

Es muy bonito poder sentir que soy el referente de mis alumnas con la responsabilidad que eso conlleva.

**Además de la invisibilidad me gustaría que nos hablara de las condiciones que hay actualmente en el deporte ¿Hay oportunidades y facilidades para practicar deporte, el suyo en concreto, y hacer del mismo una profesión para aquellas personas que les guste?**

Las facilidades dependen del sitio donde entrenes, el judo es un deporte humilde y el verdadero trabajo lo realizan los profesores/entrenadores en los pequeños clubes, pero por

desgracia reciben pocas ayudas para sacar adelante a sus deportistas, así que al final estos acaban marchándose a entrenar a otras ciudades con mejores infraestructuras.

Se puede vivir de este deporte mientras obtienes resultados y accedes a becas como ADO pero estas ayudas son muy inestables de un año para otro y no suponen una tranquilidad absoluta para el deportista. Muchos estudian o trabajan a la vez que entrenan.

**¿Reciben el mismo trato las deportistas que los deportistas? Y, en cuanto a condiciones laborales ¿tienen iguales sueldos, premios, valoración, reconocimientos, etc.?**

En mi caso puedo afirmarte que en judo nadie cobra un sueldo durante la carrera profesional, tan sólo becas si tienes resultados importantes y los premios o reconocimientos que podamos tener son iguales para hombres que para mujeres.

Sí, conozco casos en otros deportes de deportistas femeninas que han cobrado menos dinero en primas o sus sueldos son inferiores a los hombres por practicar el mismo deporte.

**¿En qué condiciones de trabajo ha desarrollado su profesión de judoka? ¿Le ha sido fácil? ¿Ha tenido contrato?**

Yo he sido una deportista que ha tenido la suerte de poder dedicarme únicamente al judo gracias a las becas ADO, pero estas becas se consiguen obteniendo buenos resultados a nivel internacional (medalla Cto. Mundo, JJOO o Ctos. de Europa). El único momento de mi carrera profesional que he cobrado un sueldo ha sido durante los años que estuve en Francia

donde, por primera vez, firmé un contrato con un club de judo y cobré un sueldo mensual durante los casi 4 años que estuve en París, porque allí el judo es profesional.

**Con tantas medallas y llegando a lo más alto habrá ganado mucho dinero.**

El dinero que he podido ganar ha sido para poder dedicarme a entrenar y no tener que trabajar, quien practique este deporte pensando que va a ganar dinero está muy equivocado. Son las motivaciones intrínsecas y personales las que te llevan a querer dedicarte en cuerpo y alma.

**Después de volver de los Juegos Olímpicos de Londres 2012 decidió retomar sus estudios de maestra de Educación Primaria. ¿Por qué no siguió viviendo del deporte?**

En mi caso yo tenía muy claro que tras mi retirada lo que consiguiera a nivel laboral tendría que seguir dependiendo de mi porque así ha sido durante mis años de carrera deportiva. He tenido la suerte de rodearme de buenos entrenadores, en especial de Azucena Verde, y de mi familia que siempre me han ayudado y apoyado en todas mis decisiones.

Decidí ser maestra porque siempre me ha apasionado la educación, los niños y el deporte así que, que mejor manera de unir mis dos pasiones estudiando Grado en primaria en la especialidad de Ed. Física. Adoro mi trabajo, es vocacional, los niños son la mejor y la más pura herramienta para poder cambiar el mundo.

**He leído en el Libro de M<sup>a</sup> José López, *Mujer, discriminación y deporte*, un testimonio suyo que creo que es necesario que el sindicalismo conozca. Cuenta como en 2012 había llegado a ser la número uno del mundo y dedicado 32 años de su vida al deporte, pero ¿cuántos años de cotización tenía y por qué? ¿No estamos ante una falta total de derechos laborales de las y los deportistas?**

Bueno esta es, sin duda, la asignatura suspendida del deporte y el Estado español. Dedicas años de tu vida a tu deporte, representas a tu país en infinitos lugares, consigues medallas importantes para tu país y, sin embargo, el Estado español no te reconoce una carrera deportiva profesional. Esto supone un gran problema a la hora de nuestra reinserción laboral ya que te encuentras con una edad madura, sin experiencia laboral y sin haber cotizado ni un solo día a la Seguridad Social. Es como si no hubiéramos hecho nada durante 20 o más años de nuestra vida.

Con esto, no estoy reivindicando un puesto de trabajo ni mucho menos, tan sólo el derecho a un reconocimiento legal y laboral por nuestros años dedicados al deporte español.

**¿Sucede lo mismo en otros países?**

No, en Francia por ejemplo que es el país que mejor conozco, los deportistas tienen todo tipo de facilidades para poder compaginar sus entrenamientos y estudios, cotizan a la Seguridad Social durante sus años en activo, reciben ayudas económicas tanto del club como de la Federación y el Estado, junto con la ayuda de empresas privadas, les ofrece

colaboración para su reinserción laboral una vez terminada sus carreras deportivas. Casos similares ocurren en países como Italia, Rusia o Japón.

En España empieza haber algún caso de alguna empresa privada que ha apostado por la reinserción laboral de un deportista, pero esta situación no está todavía normalizada.

**¿Qué salidas profesionales les quedan a las deportistas? ¿Ser mujer tiene alguna repercusión o la retirada de hombres y mujeres se produce en la misma situación?**

Lo más importante es prepararte para esa salida profesional, los deportistas nos sentimos desprotegidos, desinformados e incluso en ocasiones, poco formados para la vida real. Durante años estamos inmersos en nuestro mundo, vivimos en una burbuja y nuestra realidad es la que vivimos dentro de nuestro deporte.

Para mi es básico y fundamental tener unos estudios o un plan a largo plazo. Hay algunos deportistas que siguen vinculados a su deporte porque no les queda otra salida laboral.

**¿Qué aporta su escuela? ¿Deberían hacerse cargo los poderes públicos de esta enseñanza?**

La verdad que ni me lo planteo pero soy valenciana y no sé si el gobierno valenciano sabe de la existencia de mi escuela y si lo saben no se han interesado nunca en venir a verla. Yo estoy centrada en transmitir a mis alumnos, mi pasión y mis conocimientos por este deporte pero sobretodo educarlos y formarlos en una serie de valores imprescindibles para la vida. Ese es el mejor legado que puedo ofrecerles.

**¿Qué les dice a las niñas de su escuela que hacen del judo su pasión?**

Que sean felices practicando este deporte, que aprendan que en la vida las cosas se consiguen trabajando, esforzándose, dando lo mejor de sí mismas, poniéndole pasión a todo lo que hagan pero siempre desde el respeto, la honestidad, el compromiso, la disciplina, la responsabilidad y la amistad. Si todo esto lo aprenden dentro del tatami serán capaces de extrapolarlo a cualquier ámbito de su vida.

**Muchas gracias por sus años de trabajo, por sus éxitos conseguidos con esfuerzos y por haber abierto una escuela para ayudar a muchas y muchos jóvenes a conseguir sus sueños.**





# La invisibilidad de las mujeres en la cultura (y de hecho, en todas partes)

**Gemma Lienas i Massot.** Escritora



Las mujeres somos invisibles en la gran mayoría de ámbitos: el empresarial, el económico, el sanitario, el cultural... Bien, invisibles del todo, no lo somos, porque los espejos nos reflejan y porque a menudo en todos los sectores servimos para hacer los trabajos menos destacados, pero cuando se trata de ocupar posiciones relevantes, entonces, desaparecemos del mapa.

Alguien puede pensar que las mujeres tienen menos capacidad intelectual que los hombres y que, en consecuencia, nunca destacan bastante para ser consideradas aptas, pero este argumento ya hace muchos años que ha sido rebatido; la ciencia –de manera racional– y la vida –de manera empírica– han desmentido que existan desviaciones intelectuales a favor de los hombres. De hecho, si nos atendiéramos a los resultados escolares y universitarios, podríamos llegar a la conclusión contraria –y por cierto, también equivocada– que las mujeres son más listas que los hombres.

La razón de esta invisibilidad hay que buscarla en la estructura patriarcal de nuestra sociedad, que siempre ha considerado equivocadamente, injustamente e interesadamente, el hombre superior a la mujer y hay que buscarla en la mirada androcéntrica que se deriva del patriarcado.

La mirada androcéntrica es la mirada masculina como punto de vista neutral y como medida de todo. Un ejemplo muy evidente es el uso del masculino genérico que engloba tanto hombres como mujeres. Otro ejemplo podría ser la medicina, que durante siglos ha estudiado el cuerpo masculino y ha extrapolado los resultados en el femenino y, como consecuencia, se han diagnosticado mal en las mujeres enfermedades como el infarto, la sintomatología del cual es muy diferente en un sujeto masculino que en uno de femenino.

En el ámbito de la creación también opera esta mirada androcéntrica, que no es privativa de los hombres, sino que también pueden tener las mujeres. Un ejemplo en el campo de la música sería el hecho que actualmente hay orquestas en el mundo donde la selección de las personas que se tiene que incorporar se hace vendando los ojos de quienes tiene que hacer el examen; desde que se hace así, entran tantas mujeres como hombres, mientras que, antes, la superioridad numérica de los hombres era agobiante. Otro ejemplo, plantear un curso de literatura universal a través de obras femeninas y encontrar que la mayoría de alumnas (hombres en este caso) no consideran que esto sea posible: las mujeres no escriben obras universales.

“En el ámbito de la creación también opera esta mirada androcéntrica, que no es privativa de los hombres, sino que también pueden tener las mujeres.”




Las mujeres son, pues, invisibles porque no consiguen cumplir los requisitos que la mirada masculina considera que tienen que tener o porque crean a partir de una experiencia subjetiva –como pasa con cualquier acto creativo, por otro lado– aliena a la mirada masculina de quien hace de juez (la mayoría de críticos literarios son hombres, por ejemplo) o porque no llegan a conseguir suficiente financiación para desarrollar su talento, como pasa con las directoras de cine, curiosamente, pero, son ellas quienes más cultura consumen. Compran y leen más libros, van más al teatro y a ver espectáculos de danza, visitan más exposiciones y practican más habilidades artísticas, pero, desgraciadamente todavía ahora tienen poco espacio como creadoras y como gestoras culturales. Si queréis más información, podéis consultar los informes del CUENCA.

Os presento aquí algunos datos que objetivan la idea de la invisibilidad de las mujeres en la cultura, todas sacadas del observatorio cultural de género. En cuanto a la música y tomando como medida los 50 festivales organizados en Cataluña durante el 2017 se observa que, de las bandas contratadas, el 11,07% eran femeninas, el 74,83% masculinas y el 14,10% mixtas. En cuanto a las artes plásticas, la media resultante de los datos obtenidos al analizar los 10 centros de arte de Barcelona en los últimos años (no se especifica más) es: 14% de exposiciones de mujeres, 49% de hombres y 37% de colectivas. En cuanto a los premios literarios, importantes porque a menudo son el único mecanismo de promoción, el premio Jaume Fuster (2001-2017): 5 mujeres y 12 hombres; el premio Nacional de Literatura (1995-2016): 2 mujeres y 20 hombres; el premio Ciutat de Barcelona de literatura catalana (2000-2016): 4 mujeres y 13 hombres; y el

premio Sant Jordi (2000-2016): 1 mujer y 17 hombres. Tampoco el cine queda en muy buen lugar: en los films de producción catalana (2005-2012) en dirección: 79% hombres, 91% hombres y 1% compartido; en producción: 11,5% mujeres, 77,8% hombres y 10,7% compartido; y en guion: 10% mujeres, 76,2% hombres y 13,8% compartido.

Son sólo unas muestras del que pasa en la cultura y si en este artículo cupieran más, el resultado siempre indicaría el mismo: la presencia femenina en la cultura, todavía ahora en el siglo XXI, queda muy lejos del 50% que son las mujeres en la población.

Decía Virginia Wolf el 1928 en su ensayo *Una habitación propia*: “Para escribir novelas, hace falta que una mujer tenga dinero y una habitación propia”. Y el 2018, a pesar de la ley de igualdad aprobada el 2015 en el Parlamento de Cataluña, todavía podríamos añadir: “Y si quiere ser reconocida como creadora, tendrá que vencer los estereotipos y la mirada androcéntrica”. 



# Las mujeres en la historia del pensamiento socialista

**Xavier Navarro Barrera.** Responsable de Estudios y Cultura FSC-CCOO



La invisibilidad de la mujer en diferentes esferas, si bien se ha ido modificando, sigue siendo una deplorable realidad que urge modificar, máxime si nos autoproclamamos defensores de la igualdad y la justicia social.

Sirvan estas breves notas, como una modesta aportación con carácter reivindicativo del papel de unas mujeres poco conocidas, pero que jugaron un importante papel en la historia del movimiento y del pensamiento socialista, por sus aportaciones, por sus actuaciones, por su actitud vital. No fueron, por supuesto, las únicas, pero sí encarnan el espíritu militante y liberador de miles de mujeres comprometidas con la igualdad y la justicia social.

Hablaremos de cuatro mujeres, cuatro aportaciones fundamentales: Flora Tristán, Rosa Luxemburgo, Clara Zetkin y Aleksandra Kollontai.

Flora Tristán, quizás la menos conocida de todas, jugó un papel importantísimo en debates de la primera etapa de la Primera Internacional. Eclipsada por las figuras de Marx, Engels y también Bakunin (éste último acaba separándose generando un movimiento diferenciado), Flora realiza aportaciones al debate, y plasma en su obra "La emancipación de la mujer"

publicada de manera póstuma (1846. Flora Tristán murió en 1844) un verdadero alegato en defensa de la igualdad.

Flora Tristán había sufrido en primera persona los prejuicios legales y sociales de ser mujer. Nació en París en 1803, hija nunca reconocida legalmente, de una parisina y un coronel peruano. Su relación con el mundo del trabajo comienza en una edad muy temprana, casándose por conveniencia con el propietario del taller de litografía donde trabajaba, separándose al cabo de unos pocos años en una Francia en la que el divorcio era ilegal.

Flora marchó al Perú, y sus experiencias vividas en tierras americanas las inmortalizó en una obra "Peregrinaciones de una paria". Posteriormente se instala en Londres donde es testigo de las condiciones de vida de la clase obrera que plasma en su obra "Paseos por Londres".

Todas estas experiencias llevan a Flora Tristán a ser una militante activa del socialismo, con importantes aportaciones a los debates del movimiento socialista internacional. Su obra "La Unión Obrera" que se publicó en 1840 enfatiza sobre la necesidad de trabajar por los derechos de los trabajadores, derechos que ella conjuga con la necesaria emancipación de las mujeres con su obra "Emancipación de la mujer" donde

reclama para las mujeres el acceso a la educación en las mismas condiciones que los hombres, y igualdad dentro del matrimonio .

Rosa Luxemburgo una de las más brillantes pensadoras del movimiento socialista internacional. Nacida en Polonia en 1871, empezó sus estudios en el instituto femenino de Varsovia donde se implica políticamente en 1886 en el partido PROLETARIAT. En 1889 al finalizar sus estudios huye a Suiza tras la disolución violenta del partido donde militaba. En Suiza inicia formación universitaria en filosofía, política, historia... En Suiza se une a otros teóricos de izquierdas para fundar en 1893 el periódico *La Causa de los Trabajadores* donde plantea ideas contrarias al nacionalismo polaco y se proclama firme defensora de posiciones internacionalistas frente al capitalismo. En 1895 obtiene la nacionalidad alemana debido a su matrimonio con Gustav Lübeck ingresando a partir de entonces en el Partido Socialdemócrata Alemán (SPD), convirtiéndose en una de sus principales líderes pero manteniendo una postura pacifista y contraria a la guerra mundial (1914-1918 ) lo que la llevó a discrepar profundamente (la discrepancia no fue solo por este tema pues con Bebel y Kautsky discrepaba de la línea política mantenida por SPD en referencia a otros aspectos) cuando el SPD aprobó los créditos de guerra, hecho que la hizo apartarse del partido y unirse posteriormente al grupo de Karl Liebknecht, Clara Zetkin y Franz Mhering creando la Liga de los Espartaquistas (curiosamente en Berlín si hay una avenida dedicada a Karl Liebknecht ).

De Rosa Luxemburgo hay que destacar diversas aportaciones, entre ellas, su discrepancia con el devenir de la revolución rusa en lo referente a la democracia. Esta es, para Luxemburgo, algo cosustancial a cualquier proceso de cambio revolucionario

“ Si la democracia es, en parte, superflua para la burguesía, y en parte hasta un obstáculo, en cambio para la clase trabajadora es necesaria e indispensable. Y lo es en primer lugar porque crea formas políticas (autonomía, sufragio, etc) que pueden servir de comienzos y puntos de apoyo al proletariado en su transformación de la sociedad burguesa. Pero, además, es indispensable, porque sólo en ella, en la lucha por la democracia, en el ejercicio de sus derechos, el proletariado puede llegar al verdadero conocimiento de sus intereses de clase y de sus deberes históricos” (Rosa Luxemburgo (1900) Reforma o Revolución).

La Liga de los Espartaquistas es el núcleo originario de lo que más tarde fue el Partido Comunista de Alemania (KPD). En el levantamiento revolucionario de 1919 en Berlín ( en el que ella no creía pero se mantuvo políticamente leal ), fue asesinada al igual que Karl Liebknecht.

Rosa Luxemburgo debe ser reivindicada como una de las aportaciones más valiosas a la historia del pensamiento socialista. Reivindiquemos con fuerza una frase de Rosa Luxemburgo, “ un mundo donde seamos socialmente iguales, humanamente diferentes “.

Rosa Luxemburgo planteó siempre el concepto de la emancipación de la mujer en el marco del ideario revolucionario que defendía en el que se implicó con fuerza y pasión a pesar de muchos dirigentes del SPD como el propio August Bebel.

Recordar, para finalizar esta breve reseña sobre la figura de Rosa Luxemburgo, que ésta dedicó parte de su tiempo a escribir sobre la emancipación de las mujeres y, en una nota a su amiga Clara Zetkin, les expresa que está orgullosa de llamarse feminista.

“No fueron, por supuesto, las únicas, pero sí encarnan el espíritu militante y liberador de miles de mujeres comprometidas con la igualdad y la justicia social.”

Clara Zetkin, una de las primeras alemanas en poder estudiar en un colegio universitario para profesora. Al final de sus estudios empezó a conocer a distintos miembros del movimiento obrero en Alemania y a revolucionarios rusos exiliados, uniéndose en 1881 al Partido Socialista Obrero de Alemania (posterior SPD) en una época que a las mujeres aún les estaba prohibido participar en política. Huyendo de las leyes antisociales de Bismarck se fue a Zurich primero y después París, donde adquiere la formación y experiencia que le permitieron convertirse en una gran figura del movimiento de mujeres.

Fue en el exilio en París que Clara vivió en propia persona el duro día a día de las trabajadoras, al mantener a sus dos hijos, trabajando de profesora y continuar reclutando mujeres para la causa socialista y feminista.

En 1889 tuvo un papel destacado en el Congreso de fundación de la Segunda Internacional como delegada de trabajadoras de Berlín, fue una de las 5 delegadas entre 400 delegados. Convencida de la importancia de las mujeres, Clara afirmaba con rotundidad que el feminismo y el socialismo debían ir de la mano.

Junto con Rosa Luxemburgo militaba en el ala izquierda del SPD. En Agosto de 1907 lideró la Primera Conferencia Internacional de Mujeres Socialistas como parte de las sesiones del Congreso de Stuttgart de la Segunda Internacional. En la Conferencia participaron 58 delegadas y delegaciones de 15 países. La Conferencia constató la existencia de diferencias entre un ala izquierda y un ala moderada. Mientras Zetkin y Kollontai defendían el sufragio femenino sin restricciones, la reformista Lily Braum aceptaba “compromisos”. La Conferencia estableció un Secretariado Internacional encabezado por Zetkin.

La segunda Conferencia Internacional de Mujeres Socialistas en Compenhage en 1910 fue el marco donde se acordó establecer el 8 de Marzo como el Día Internacional de la Mujer Trabajadora.

Clara fue firme detractora del feminismo burgués y de clase media. Consideraba que en lo que respecta a la “mujer proletaria, es la necesidad del capitalismo que explota y busca incrementar mano de obra barata lo que ha dado lugar a la cuestión femenina. Por tanto, la batalla de la mujer proletaria no puede ser igual a la que la mujer burguesa libra contra el varón de su clase”

Clara Zetkin se incorporó primero a la Liga de los Espartakistas y posteriormente al KPD. Fue la primera mujer en hablar en un Parlamento alemán, donde denunció al gobierno socialdemócrata por aniquilar la revolución Espartakista (fue el 29 de enero de 1919, tan solo 14 días después del asesinato de su amiga Rosa Luxemburgo).

Como miembro de la Tercera Internacional, lideró la Internacional de Mujeres Comunistas, hasta su disolución en 1925. Entre 1922 y 1933 ejerció como diputada en el Reichstag y a los 75 años presidió la apertura de sesiones de éste, haciendo un alegato contra el capitalismo y el fascismo.

Alexandra Kollontái perteneciente a una familia aristocrática rusa, hija de un general zarista, se casó a los 19 años pero en 1896 (7 años después) se afilia al Partido Socialista y abandona a su marido e hijo para estudiar en Zurich. En 1899 se afilia al Partido Obrero Socialdemócrata Ruso, donde coincide con Lenin alineándose con sus postulados que favorecerían la creación del Partido Bolchevique, iniciando una trepidante carrera hasta llegar a ser uno de los activos más importantes de la revolución bolchevique de 1917 (toma del poder).

Fue la primera mujer elegida por el Comité Central del Partido Bolchevique en 1917, dirigiendo la organización de Mujeres Soviéticas conocida como Zhenodtel.

Alexandra situaba a la familia burguesa en el centro de unas estructuras sociales opresivas e inmorales propias del capitalismo, y definió su política social y feminista alejada de la estructura familiar. Consideraba necesario eliminar el concepto de familia patriarcal opresora y traslada la responsabilidad de hijos y hogar a la sociedad. En ese sentido, tanto Lenin como Kollontái, imaginaron una red de instituciones como casas-cuna y guarderías, restaurantes y lavanderías públicas que liberarían a la mujer de las tareas del cuidado de los niños y de la casa (contextualicemos la propuesta en especial cuando hacen referencia a liberar a la mujer del cuidado de hijos y hogar).


En los primeros años de la revolución, promulgó varias leyes que liberarían a las mujeres a través de sus ideas socialistas. Le dió al matrimonio un carácter civil e igualitario entre cónyuges, facilitó el acceso al divorcio por ambas partes y consiguió la protección estatal a las madres e hijos, e hizo gratuita la asistencia maternal en los hospitales.

Los avances fueron sustanciales, especialmente para una sociedad como la rusa pero tenía elementos de debilidad: 1) Su obra estaba muy ligada a Lenin y cuando éste dejó de darle apoyo su influencia decae en el momento que la destituye de la Zhenodtel. 2) Además de defender la liberación de la mujer alejándola del hogar y la maternidad, defendía la

liberación sexual y esas ideas fueron rechazadas por dirigentes bolcheviques y por muchas mujeres socialistas con ideas tradicionales muy arraigadas ( contextualicemos las ideas respuestas ).

Su idea de sustituir la familia por un estado socialista se derrumbó, la guerra civil hizo que los sobrevivientes se aferrasen a instituciones tradicionales, entre ellas, la familia.

En 1922 es destinada a tareas diplomáticas, siendo la primera mujer del mundo embajadora.

Para finalizar este breve escrito sobre 4 mujeres, su importancia, aportaciones, su actividad y espíritu militante, hacer un reconocimiento al papel que está jugando la Federación Servicios a la Ciudadanía, abordando en profundidad la necesaria visibilización de las mujeres en todos los ámbitos y trabajando para que en un futuro muy próximo el futuro de la organización ( valga la redundancia) sea de mujeres, por capacidad, justicia e igualdad. 



¿8M???



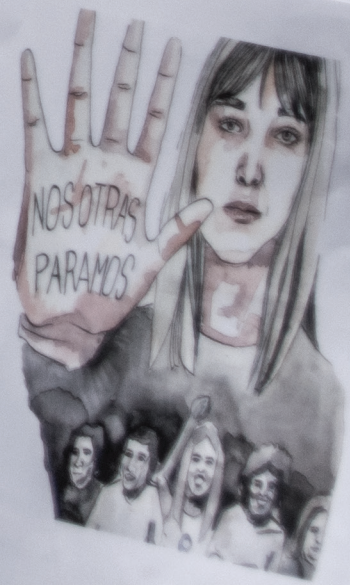
¿TODOS CULPA,  
DE LA IDEOLOGIA  
DE GÉNERO? ¿QUÉ  
NO SE CONFORMAN  
CON JU DÍA DE  
LA MADRE?

FEMINIST  
STRIKE  
8M



Cuando todo el mundo  
está en silencio,  
incluso una sola voz  
se vuelve poderosa  
Malala

MUJERES UNIDAS









# Invisibilidad de las mujeres en la Guardia Civil

**Pilar Villacorta Diez.** Ex-vocal del consejo de la Guardia Civil; ex-secretaria Nacional de la Mujer de AUGC y actual vocal de la Junta directiva de AUGC-Cantabria.



Las agentes femeninas en la Guardia Civil aparecen en el año 1948 donde venían prestando servicios a través de la figura de las “matronas”. Dicha presencia vino condicionada por la fusión tras la guerra civil de guardias civiles y carabineros al ser necesaria la presencia femenina en recintos aduaneros para funciones de control y registros.

Las mismas carecían de carácter de funcionarias. Generalmente provenían de viudas y huérfanas de la Guardia Civil no pudiendo portar armas. Fue en 1986 cuando se extingue este cuerpo especial, sin embargo se convocan en 1987 la primera y única promoción de matronas. En 1991 todavía existían 140 matronas, las cuales percibían menor salario que sus homólogas guardias civiles.

Nuestra Carta Magna de 1978 en su artículo 14 introdujo en el ordenamiento jurídico el principio de igualdad entre hombres y mujeres al establecer que: “los españoles son iguales ante la Ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”, a su vez, el artículo 23 de la Constitución manifiesta el derecho de acceso en condiciones de igualdad a las funciones y cargos públicos, con los requisitos que señalen las Leyes.

Respecto al acceso al trabajo de la mujer en el artículo 35 se preceptúa que todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.

En consonancia con el espíritu de no discriminación por razón de sexo recogido en la Constitución, en el año 1988 se regulaban las primeras pruebas selectivas para el ingreso de la mujer en el Cuerpo de la Guardia Civil. Desde entonces las mujeres trabajan ejemplarmente en la Institución.

Todo lo anterior conforma pasar de la necesidad de la presencia al derecho de incorporación a la Guardia Civil. La cuestión es, si las mujeres tras 30 años de presencia están plenamente integradas en la Guardia Civil. Los datos nos dicen todo lo contrario.

En la actualidad hay 5.300 mujeres de una plantilla de 77.000 hombres aproximadamente, lo que conforma un paupérrimo 7% de presencia femenina en la Guardia Civil. Las mujeres oficiales representan un 277% y un 200% las suboficiales. Estas cifras en sí mismas ya representan una discriminación por razón de género en la plantilla de la Guardia Civil.

Podemos buscar las causas en excusas como lo supuestamente poco atractivo de la profesión para mujeres o en la ubicación de ámbitos eminentemente rurales, en la existencia de una férrea disciplina castrense en la Institución o lo relativamente tarde que se incorporaron las mujeres respecto a los hombres, o que en las pruebas psicológicas de acceso caen un extraño y cuanto menos sospechoso número de ellas; sin embargo habría que poner la mirada en otras cuestiones que de nuevo atienden ya no a impresiones sino a datos.

La situación se vuelve especialmente significativa cuando la comparamos con otros cuerpos policiales y la presencia de las mujeres en la Guardia Civil se vuelve meramente anecdótica y simbólica adquiriendo el carácter de discriminatoria.

Mossos d'Esquadra	Policía Nacional	Ertzaintza	Guardia Civil
21% de 17000	12% de 65000	11% de 8000	7% de 77000

La Guardia Civil ha tardado más de 20 años en regular la jornada laboral y a fecha de hoy todavía no ha implantado el sistema de turnos o el catálogo de puestos de trabajo, lo que sin duda complica un aspecto fundamental para el colectivo en general y para las mujeres en particular, como es la conciliación familiar y laboral, lo que en primera o última instancia tendría mucho que ver con la cifra de absentismo laboral femenino en la Guardia Civil (12%) que casi duplica al de los hombres (7%) y sin perder de vista que tan solo son el 7% de un colectivo de 77000 personas.

Los hombres y mujeres de la Guardia Civil proceden de la sociedad y como tales han adquirido los procesos socializados

de los estereotipos, los micromachismos, y los roles de género. Todo lo anterior hace que también las mujeres en la Guardia Civil copen las estadísticas de las peticiones por cuidado familiar, las excedencias o las reducciones de jornada o entren en la estadísticas de género aumentado las horas de atención y cuidado a menores y mayores respecto de los hombres. Y a ello añadimos, como hemos recalado, que duplican la tasa de absentismo laboral.

La cuestión de carecer de turnos laborales, de políticas específicas de conciliación, son aspectos junto con el desarrollo en el ámbito rural del trabajo policial, que posiciona a un número importante de mujeres guardias civiles en puestos burocráticos a través de comisiones de servicio o destinadas en las capitales de provincias alejándolas de los servicios operativos difícilmente conciliables. Es cuanto menos sintomático comprobar cómo la mayor concentración de mujeres guardias civiles se centra en el edificio de la Dirección General en Madrid, donde se cuenta básicamente con una jornada laboral perfectamente estructura de lunes a viernes y con guardería en su interior.

La Guardia Civil forma parte del funcionariado, y como tal nos es de aplicación el Estatuto Básico del Empleado Público, si bien atendiendo al anacrónico carácter "singularizado" de la Institución se carece del derecho a la negociación colectiva, lo que reduce dicho estatuto a un articulado de mínimos de difícil aplicación al contexto laboral de la Guardia Civil, donde como digo, carece de un mínimo sistema de turnos laboral o verdaderas políticas internas de conciliación familiar.

Otro dato sintomático de la invisibilidad de las mujeres en la Guardia Civil es su presencia en las distintas especialidades. La Guardia Civil cuenta con más de 20 especialidades donde las mujeres son un mero reducto y que a pesar de ello se exporta constantemente en imágenes y publicidad de la integración de la mujer. No puede ser que una presencia simbólica se convierta en un referente de integración.

La presencia más extendida de mujeres está en seguridad ciudadana, servicios administrativos, Policía Judicial e Información, en el resto, como digo, es meramente anecdótica. La cuestión es realizar un diagnóstico de situación, averiguar las causas y establecer medidas de corrección incluyendo sin duda algunas medidas positivas.

Todas las especialidades cuentan con una ficha de baremación de méritos de carácter específico que debería contar con un informe de impacto de género donde sin duda se detectarían las cuestiones de discriminación por razón de género que pudieran contener. Esta herramienta de trabajo de género despejaría algunos enigmas de la poca presencia de mujeres en determinadas especialidades.

La Guardia Civil cuenta con una Orden General del año 2008 que establece que, en el procedimiento de elaboración de instrucciones, órdenes de servicio y demás disposiciones de carácter interno, deben contar con un informe de impacto de género, si bien dicha norma es preceptiva pero no vinculante. También se debería recalcar que la confección de dichos informes debe ser realizada por personal técnico cualificado.

Si a todo ello unimos que esta Institución cuenta con un total aproximado de 77300 efectivos de los cuales solo 5.300 son mujeres y que actualmente carece de un Plan de Igualdad, podemos situarnos en un contexto donde en materia de Igualdad de Trato y Oportunidades queda todo por hacer si exceptuamos la parte formal del reconocimiento de dicho principio en preámbulos normativos y reglamentos por desarrollar.

Además de todo lo anterior existen varias premisas para que las mujeres guardias civiles experimenten un progreso en su verdadera integración en el Cuerpo.

Una de ellas es el desarrollo del artículo 5 de la Ley 29/2014, de 28 de noviembre de Régimen del Personal de la Guardia Civil sobre la Igualdad de género y conciliación de la vida profesional, personal y familiar:

“1. La igualdad efectiva de mujeres y hombres estará especialmente presente en el desarrollo y aplicación de esta Ley. Se implementarán las medidas necesarias para facilitar el ingreso y la promoción profesional de la mujer.

2. Las normas y criterios relativos a la igualdad, la prevención de la violencia de género y la conciliación de la vida profesional, personal y familiar establecidos para el personal al servicio de la Administración General del Estado serán de aplicación a los miembros de la Guardia Civil con las adaptaciones y desarrollos que sean necesarios.

3. Para asegurar la efectividad en la aplicación del principio de igualdad de género en la Guardia Civil, se realizarán evaluaciones periódicas y se establecerán los mecanismos necesarios para garantizar dicho principio, en la forma que reglamentariamente se determine.

Y aquí es donde encontramos uno de los caballos de batalla de la Igualdad de Trato y Oportunidades: en el establecimiento, de ser necesario, de las acciones positivas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. La presencia de un 7% de mujeres en un colectivo de 77300 hombres, es por sí misma una situación patente de desigualdad y aquí es donde hay que ponerse a trabajar si realmente hay intención de acabar con esa brecha presencial de género. Sin duda una medida, entre otras, para facilitar el acceso y promoción de las mujeres a la Guardia Civil sería la implantación de un cupo como ya lo hay plenamente integrado para el acceso de militares profesionales de tropa y marinería de las Fuerzas Armadas a la Guardia Civil, donde en el Real Decreto de provisión de plazas se reserva el 60% de las mismas

Otra premisa para la integración de las mujeres en la Guardia Civil es situarlas en el contexto de los cambios normativos y en el contexto de la toma de decisiones.

Ese contexto es el Consejo de la Guardia Civil, un órgano colegiado de participación de representantes de los miembros del Cuerpo de la Guardia Civil y de la Administración General del Estado, con el fin de mejorar las condiciones profesionales

de sus integrantes así como el funcionamiento de la Institución. Dicho Consejo carece de representantes femeninas.

En la actualidad el Consejo consta de tres comisiones (riesgos laborales, de normativa y preparatoria del Pleno), pero carece de una comisión de Igualdad y ello a pesar de las peticiones de las asociaciones representativas del colectivo de guardias civiles; sin embargo, la Dirección General no ha creído conveniente crear dicha comisión bajo la excusa de la existencia de un estéril Comité de Igualdad en el seno de la Guardia Civil.

El Comité de Igualdad no tiene la capacidad de cambio ni las ventajas de trabajo que las demás comisiones del Consejo que cuentan con horas fijas de representación, lo que permite una dedicación amplia a su desarrollo además de una periodicidad de trabajo que las hacen constantes fluidas y dinámicas. El citado Comité es meramente un órgano de asesoramiento del Director General.

Otro dato a tener en cuenta es el relativo al acoso laboral. Actualmente la Guardia Civil se encuentra fuera del Protocolo de Acoso de la Administración General del Estado, habiendo regulado el suyo propio en el 2013 lo que ha llevado al colectivo de guardias civiles a una pérdida de garantías en su aplicación.

Este protocolo es absolutamente ineficaz en materia de prevención y carece de las garantías mínimas para la víctima al no contemplar ni siquiera un sistema de plazos para iniciar el protocolo, para adoptar las medidas preventivas, para su resolución, etc. También debido a su articulado no garantista,

“La presencia más extendida de mujeres está en seguridad ciudadana, servicios administrativos, Policía Judicial e Información, en el resto, como digo, es meramente anecdótica”

se puede dar que el propio instructor del protocolo sea el mando denunciado, que se archive el protocolo sin haber entrevistado a la víctima o que no participe en el protocolo el servicio de Psicología y el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales y que no se contemple la figura del personal técnico experto en análisis de resolución de conflictos interpersonales o el delegado de prevención.

Estamos en un contexto militarizado y altamente jerarquizado donde los medios de represión son excesivamente duros, como es la aplicación del Código Penal Militar por el cual puedes ir a la cárcel por insulto a un superior o la aplicación de un régimen disciplinario durísimo.

La Institución con su director general de turno al mando en Sesión del Pleno del Consejo de la Guardia Civil de fecha 18-12-14, manifestó que en la Guardia Civil no había acoso. Lo que no existían eran estadísticas pero el hecho estaba ahí. Poco a poco van surgiendo con valentía las denuncias aunque suponen un calvario para las víctimas. A esto hay que añadir que los casos de acoso que derivan al Tribunal Militar son dulcificados con figuras jurídicas como “abuso de autoridad” o “trato degradante a un inferior”.

Las mujeres en la Guardia Civil duplican el índice de absentismo laboral y esto es un dato conocido por la Dirección General desde hace años y a pesar de haber solicitado en innumerables ocasiones la apertura de un Grupo de Trabajo para averiguar las causas de este absentismo, a fecha de hoy no se tiene constancia. El acoso en la estructura actual

de la Guardia Civil tienen una probabilidad alta y la suma de factores se convierte en un riesgo donde además si eres mujer se convierte en exponencial y pasa a invisibilizarse por estigmas sociales y culturales.

En el año 2016, de los casos registrados por acoso, el 0,098% las víctimas fueron mujeres frente a los 0,027% hombres y solo hubo acoso sexual en las mujeres.

Existe un estudio realizado por el psicólogo y escritor D. Daniel Jesús López Vega, sobre los factores de riesgo relacionados con la conducta suicida en la Guardia Civil, este informe preliminar desvela una íntima relación del acoso con el resultado final del suicidio, entre otros. No hay que olvidar que la Guardia Civil ostenta una triste y lamentable tragedia oculta que es la alta tasa de suicidios: 1 cada 26 días.


Las mujeres guardia civiles tienen claros sus deberes como profesionales que son, ahora pretenden hacer efectivos sus derechos de igualdad de trato y oportunidades. El contexto masculinizado de la Guardia Civil está cargado además de estereotipos propios de una sociedad ciertamente lenta en derechos reales de igualdad.

En un ámbito laboral tan masculinizado la temática de la igualdad llega a incomodar especialmente, produciéndose una normalización y socialización de la discriminación directa e indirecta por razón de sexo lo que conlleva el rechazo a aquellas personas que la defienden o simplemente no se percibe. Suele ocurrir también que se utiliza a las propias

mujeres para afirmar que la discriminación no existe y de esa forma legitimar el discurso. Hay poca empatía hacia las situaciones de las que una no es víctima, es decir si yo no he sufrido la discriminación o el acoso, simplemente no existe.

Ha sido muy visibilizada la cuestión de la carencia de chalecos femeninos en los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad y por muchos y muchas ha sido confundida esa carencia con el derecho a tener una prenda que respete tu morfología por cuestiones de riesgos laborales y seguridad en el trabajo. La carencia de chalecos es para hombres y mujeres porque ciertamente debería ser una prenda adjudicada a la persona como el arma reglamentaria o los grilletes a la salida de la academia, sin embargo la discriminación solo ha sido para las mujeres al no contemplar en los presupuestos de adquisición de dicho material la cuestión del género. El género debe ser un factor transversal en todas las cuestiones relativas, no solo a la dotación de uniformidad, sino en el acceso, promoción profesional, formación y enseñanza, instalaciones, riesgos laborales, etc.

Son ya demasiadas las compañeras que se han quedado en el camino en esta lucha de reivindicaciones de derechos laborales y el precio en muchas de ellas ha sido demasiado alto: fracaso laboral, bajas psicológicas, desgaste familiar, abandono de profesión, correctivos disciplinarios, etc.

Con los datos actuales la integración de las mujeres en la Guardia Civil es simbólica y están muy lejos de situarse en los contextos actuales de toma de decisiones. 



# El trabajo de cuidados sostiene la vida, pero es invisible y no valorado

**Neus Moreno Sáenz.** Ejecutiva FSC-CCOO Catalunya y Xarxa Feminista de Catalunya



Desde la izquierda se está apostando por la economía real frente a la economía financiera, pero se continúa olvidando y es totalmente invisible y no valorizado una parte importante de la economía: el trabajo de doméstico-familiar o trabajo de cuidados. La vida y la sociedad no la podemos entender sin el trabajo de cuidados que garantiza la reproducción de la vida humana, una parte muy importante de las necesidades de las personas e incluso el trabajo remunerado.

Según la última encuesta de usos del tiempo de España (2009-2010) la aportación media por persona al día al trabajo remunerado es de 2h28' frente a 3h2' del trabajo de cuidados. Las diferencias de hombres y mujeres en la realización de ambos trabajos son importantes: en el trabajo remunerado es mayor la participación de los hombres (3h4' frente a 1h54' al de las mujeres) y en el trabajo de cuidados es mayor la participación de las mujeres (4h7' frente a 1h54' de los hombres). Si tenemos en cuenta ambos trabajos las mujeres trabajan de media 6h3' al día y los hombres 4h58'. De estos datos tres conclusiones claras: en nuestra sociedad el tiempo dedicado al trabajo de cuidado es mayor que el dedicado al trabajo remunerado, permanece una clara división sexual de los trabajos y las mujeres trabajan más que los hombres.

Las aportaciones del movimiento feminista han permitido abrir reflexiones y propuestas que son centrales para dar valor

al trabajo de cuidados. Es imprescindible reconocer que los seres humanos somos vulnerables y ya sea por edad, salud o, simplemente, como seres emocionales somos dependientes a lo largo de nuestra vida. Y la dependencia no es una situación negativa de las personas. El problema es que en el binomio cuidado/dependencia mujeres y hombres nos situamos de manera diferente, las mujeres estamos sobrerrepresentadas en el cuidado y que las políticas públicas no garantizan las necesidades de las personas.

Las políticas públicas son un obstáculo para reequilibrar el binomio dependencia/cuidado. A pesar de que el eslogan "las personas primero" forma parte de todos los programas y discursos políticos, quedan muy lejos de garantizar el bienestar de las personas principalmente en lo que se refiere a 3 colectivos en situación de especial vulnerabilidad: las criaturas hasta los tres años, las personas dependientes por situación de salud y las personas que no tienen ingresos o en situación de pobreza. Una situación que se ha visto agravada por la situación de la crisis y los recortes en los servicios públicos como son la sanidad, la enseñanza y el conjunto de las prestaciones sociales. Unos recortes que han tenido y están teniendo una repercusión importante en el trabajo de atención de las necesidades básicas atendidas desde la organización familiar y fundamentalmente por las mujeres.

“En nuestra sociedad existe una clara crisis de cuidados, es decir la organización social no garantiza las necesidades de cuidados.”

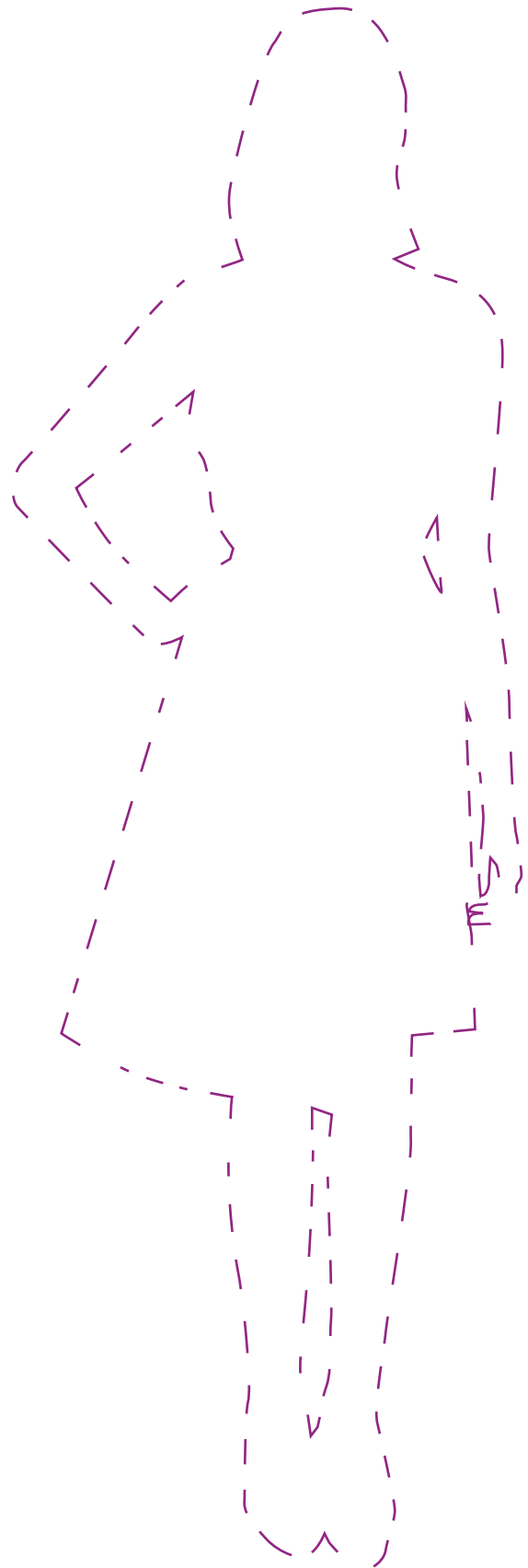
Las mujeres se han incorporado masivamente en el mercado de trabajo y este hecho se ha realizado en unas condiciones sin prácticamente cambio en cómo se organiza y se realiza el trabajo remunerado, ni tampoco el trabajo de cuidados. Esta situación tiene un impacto en las desigualdades en el mercado de trabajo, en la salud de las mujeres y en las prestaciones sociales. En el mercado de trabajo la división sexual del trabajo determina con fuerza tanto el techo de cristal, como el suelo enganchoso e incluso las desigualdades sociales como la brecha salarial. Las mujeres están más expuestas a la doble presencia y situaciones de acoso que tiene efectos negativos sobre la salud. Y por último, muchas de las prestaciones sociales se determinan según el papel desarrollado en el trabajo remunerado y no como derechos de ciudadanía. Todo ello son efectos de la división sexual del trabajo y su impacto negativo sobre la realidad de las mujeres.

En nuestra sociedad existe una clara crisis de cuidados, es decir la organización social no garantiza las necesidades de cuidados. Esta crisis se ha mitigado por la participación laboral de mujeres migradas, un trabajo realizado en las situaciones extremas de precariedad (salarios, horarios, prestaciones sociales, obstáculos para la organización colectiva). Mucha de estas mujeres están cuidando en nuestra sociedad, dejando a sus personas cercanas en manos de otras redes familiares y sociales en sus países de origen. A esta realidad se denomina cadenas globales de cuidado. Es imprescindible darle respuesta a esta realidad.

Abordar la valoración del trabajo de cuidados significa poner en el centro de las políticas a las personas. Requiere

de intervenciones múltiples: en el mercado de trabajo, en la corresponsabilidad de hombres y mujeres en el cuidado, en políticas públicas que pongan el acento en garantizar de las necesidades básicas de las personas... quizás es repensar la sociedad. ■











**CCOO**

servicios a la ciudadanía