



MARZO

DÍA INTERNACIONAL
DE LA MUJER

Por la sororidad



OSTÁ
ORGANIZACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES DE ARAGÓN



ÍNDICE

- Departamento de igualdad 3
- 8 de marzo..... 4
- Discriminación en pandemia 6
- Planes de igualdad 8
- Violencia de género 3.0 10
- Lenguaje inclusivo 13
- Encuesta de igualdad 15
- Crucigrama feminista 16

DEPARTAMENTO DE IGUALDAD

Desde el Departamento de igualdad de OSTA presentamos esta revista con ilusión, con fuerza, con el objetivo de que sea un espacio para formar, informar y sensibilizar en valores de igualdad y para dar respuesta a la problemática específica de las mujeres y a la elaboración de alternativas para ir desarrollando acciones a favor de la plena integración en condiciones de igualdad en el mundo laboral.

Así mismo el Dpto. de igualdad ha tenido una influencia definitiva introduciendo la visión de género a la hora de proyectar las líneas de la negociación colectiva y estrategias sindicales en OSTA.

En nuestro último Congreso nuestra organización se comprometió con el feminismo a propuesta del Dpto. de igualdad, creemos que nuestra organización tiene la obligación de transformar el sistema actual en claves de dignidad, equidad y justicia, defendemos el feminismo, como el movimiento que exige que hombres y mujeres tengan los mismos derechos y libertades para avanzar en una transformación real y acabar con la discriminación que sufren las mujeres por el hecho de serlo.

Nuestro objetivo es desarrollar un buen trabajo en asesoramiento e iniciativas conjuntas con los delegados y delegadas, comités de empresa y secciones sindicales de OSTA, donde tenemos representación, para conseguir un mayor y mejor conocimiento del pensamiento sindical de género.

Consideramos urgente rearmar la conciencia crítica sobre los mecanismos de perpetuación de las desigualdades, es necesario romper los estereotipos de género que impregnan nuestra sociedad y abrirla en igualdad de condiciones y derechos a toda la población.

Por eso pretendemos cambiar el lenguaje, las actitudes, los modelos y los comportamientos sexistas en el ámbito sindical en particular y en las relaciones laborales en general, difundiendo para su mejor conocimiento la legislación laboral específica, normativas, sentencias, etc., relacionadas con la problemática de las mujeres en temas como el acceso al empleo, discriminación salarial, promociones y ascensos, acoso sexual etc.



8 de marzo

El próximo 8 de marzo de 2021, Día Internacional de las Mujeres. Desde el dpto. de igualdad de OSTA queremos manifestar que seguimos en la lucha por conseguir la igualdad entre hombres y mujeres en todos los ámbitos de la vida, continuando con el impulso que surgió a raíz de las trabajadoras asesinadas de la empresa textil COTTON de Nueva York un 8 de marzo de 1908.

Desde entonces, millones de mujeres en todo el mundo han seguido en lucha, a veces silenciosa pero siempre tenaz.

El 8 de marzo es la fecha propicia para reivindicar que se pongan medidas concretas y reales para que la igualdad de las mujeres sea un hecho y no una mera aspiración.

Medidas destinadas al empoderamiento de las mujeres, visibilizando las causas estructurales que generan violencia, para promover los cambios necesarios, donde las mujeres seamos ciudadanas en plenitud de derechos.

En España, con la democracia, el día de la mujer se celebró por primera vez en 1977 por los movimientos feministas. A partir de ese año, el 8 de marzo se convierte en una jornada de

carácter reivindicativo con el objetivo de avanzar en la lucha por la igualdad.

Queremos tener un reconocimiento en este día hacia estas mujeres, de todas las edades, que, entregando parte o toda su vida, han sido protagonistas de luchas, para que la situación de la mujer avance de manera muy significativa en justicia y en igualdad.

Porque precisamente la lucha de las pioneras por los derechos elementales (voto, estudio, divorcio, aborto), permite ahora evolucionar en otros frentes y abrir nuevos debates.

Actualmente nos encontramos inmersos en una situación que amenaza el tejido social y el bienestar de las personas, poniendo en serio peligro las condiciones de vida de los sectores más vulnerables de la población entre ellos a nosotras, las mujeres, a nuestras condiciones laborales, sociales y familiares.

Los datos nos recuerdan que la situación laboral de las mujeres se caracteriza fundamentalmente por los siguientes aspectos:

Aragón se sitúa como la cuarta región con mayor brecha salarial, situándose en el 27%.

La Brecha salarial, que se sitúa en el 23% en España, aumenta hasta el 38% cuando las mujeres nos jubilamos, además la nueva Reforma de las Pensiones que amplía el periodo de cálculo y el número de años de cotización requeridos, ha agudizado aún más la feminización de la pobreza.

La maternidad y la falta de corresponsabilidad (suelo pegajoso), lleva a que las mujeres participen menos en el mercado laboral y a que sus condiciones laborales sean más precarias, lo que se traduce en salarios más bajos, que, unido a una mayor parcialidad en sus jornadas, conlleva a menos posibilidades en la formación y en el ascenso a puestos de responsabilidad en las empresas.

La mínima ocupación de las mujeres en los puestos de responsabilidad en las empresas, hace que el techo de cristal siga perpetuándose, a pesar de que en muchos casos son las mujeres las que están mejor preparadas.



Discriminación en pandemia

La pandemia y sus consecuencias han agravado la desigualdad en una triple dimensión: sanitaria, social y económica.

Es necesario conocer el alcance del impacto de género que se ha producido e incorporarlo en la respuesta a una crisis que, por sus propias características, afecta de manera diferente a mujeres y a hombres.

Las mujeres representan un 70 % del personal sanitario en todo el mundo, son mayoría en servicios de limpieza hospitalaria y de residencias, cuyo contacto directo y continuado con personas afectadas por coronavirus implica un elevado nivel de exposición al contagio, además de la enorme presión derivada, de hacer muchas más horas de lo habitual con las consecuencias emocionales y psicológicas que conlleva. A ellas se suman limpiadoras, dependientas y cajeras de tiendas de alimentación y supermercados, un conjunto de profesiones imprescindibles que son esenciales para el mantenimiento de la población.

Se hace evidente que existen colectivos laborales a los que afecta de forma más grave como son las empleadas de hogar, con un

régimen especial, y una menor cobertura de protección.

En estos casos el confinamiento ha generado una situación muy crítica, ya que las mujeres siguen realizando la mayor parte del trabajo doméstico y de cuidados (a niños y personas dependientes), remunerado y no remunerado, asumiendo una mayor carga mental derivada de la misma; muchas de ellas además de ocuparse del trabajo de cuidados, realizan también trabajos fuera de casa y eso hace que no tengan tiempo para cuidar de ellas mismas y disfrutar del tiempo libre.

La falta de corresponsabilidad en los cuidados, que recaen todavía más en las mujeres hace que la consecuencia final sea el aumento del número de mujeres sin puestos fijos, mal pagadas, sin prestaciones sociales, con empleo a tiempo parcial, etc....

El teletrabajo que en esta pandemia ha sido una “solución”, ha supuesto una sobrecarga para las mujeres, que tienen que compatibilizar con el trabajo, las tareas de la casa y de cuidados, lo que se traduce en jornadas interminables.

Uno de los colectivos que más está sufriendo las ordenes de confinamiento y restricciones en los hogares son las mujeres víctimas de violencia de género, que se ven obligadas a compartir espacio y tiempo con su maltratador, aumentando el riesgo de sufrir agresiones, con mayores dificultades para denunciar y pedir ayudas por las vías habituales. El aislamiento y el control al que están sometidas, hace que se invisibilice la violencia.

Las víctimas de explotación sexual y trata durante esta pandemia han estado en una situación muy vulnerable, ya que la mayoría están en situación irregular administrativa y no tienen acceso al sistema público de salud, tienen deudas con sus proxenetas y les obligan a prostituirse.

Se han activado nuevos lugares donde las mujeres siguen siendo esclavizadas y las ONG que les prestan apoyo ambulatorio y psicológico, tienen más dificultades ante la pandemia para poder intervenir.

Y es que el sector de la prostitución lamentablemente es uno de los negocios más rentables, representando más del 0,35% del PIB en España.

Es imprescindible que trabajemos en contra de su consumo, porque sin consumidores de la prostitución, no existiría la trata, ni la explotación sexual.

Desde el Dpto. de igualdad trabajamos para terminar con la división sexual en el trabajo, que garantice la autonomía económica y personal de las mujeres.



Planes de igualdad

Han pasado casi quince años, desde que se publicara la “Ley Orgánica de igualdad efectiva entre hombres y mujeres” en España.

La obligación de implantar planes de igualdad que antes afectaba a las empresas de más de 250 trabajadores/as ahora afecta a las empresas de 50 personas en plantilla. No obstante, se establece una aplicación transitoria de esta obligación de forma escalonada en función del tamaño de la empresa:

- Tienen un año las empresas de 151 a 250 trabajadores /as (a partir del 7-3-2020).
- Tienen dos años las empresas de 101 a 150 trabajadores/as (a partir del 7-3-2021).
- Y tienen tres años las empresas de 50 a 100 trabajadores/as (a partir del 7-3-2022).

En el desarrollo de las políticas de igualdad en las empresas tenemos que tener en cuenta las posteriores Leyes y modificaciones a las mismas, así como al Estatuto de los Trabajadores, que nos pueden servir como base entre otras cosas, para saber si mi empresa está obligada a tener un Plan de Igualdad, la información que podemos exigir a las empresas y qué objetivos básicos debe contener el Plan.

Pero todo eso es otro tema, ya que en breve desde el Departamento os podremos ofrecer una guía para la negociación de Planes de Igualdad actualizado y más detallado.

La realidad es que, a día de hoy, podemos observar que, a pesar de todas estas leyes, la realidad en las empresas sigue siendo en la mayoría de los casos la misma, y esto se debe a que nuestro pensamiento y cultura no han cambiado en absoluto.

La división sexual del trabajo, como elemento fundamental del sistema patriarcal, sigue sometiendo y controlando a las mujeres en el ámbito laboral y familiar, imponiendo roles y tareas en función de su sexo.

Esto lleva aparejado grandes diferencias no sólo en el acceso e incorporación al mercado laboral, sino también en la promoción de las mujeres en los puestos de alta dirección y toma de decisiones en las empresas.

Es importante señalar que en España la tasa de afiliación femenina a sindicatos en 2017 era de un 40% menor que la de los hombres, siendo en la actualidad los Sectores con mayor afiliación los de Servicios Públicos, enseñanza, comercio y hostelería.

Y es que la mayoría de representantes sindicales son hombres.

Los Planes de Igualdad tienen que servir para tomar medidas que fomenten la igualdad de oportunidades y eliminar las discriminaciones de sexo, por ello tenemos que tener presente que es parte fundamental de la negociación colectiva.

Para ello, nuestros delegados y delegadas tienen que implicarse y comprometerse, haciendo partícipe al resto de la plantilla y llevando una buena planificación del trabajo para obtener un buen resultado.

Porque la igualdad no es sólo cosa de mujeres, ya que el sistema patriarcal somete tanto a hombres y mujeres de distinta manera.

Nuestra labor es la de luchar por una sociedad más democrática, que no imponga ni a unos ni a otras el tipo de trabajo o nuestras condiciones laborales.

Y esto pasa por organizar y planificar el trabajo.

Las preguntas que tenemos que hacernos, para ser conscientes de qué es un Plan de Igualdad, es si nuestro convenio, acuerdo/pacto empresa, es suficiente a la hora de recoger derechos como licencias retribuidas, formación, clasificación profesional, sistema retributivo, etc.

En muchas ocasiones, no tenemos el suficiente reconocimiento por parte de la empresa, o vemos muy difícil poder conseguir una promoción, que se nos reconozca una categoría profesional más alta, y nos cansamos de ver cómo otras personas (normalmente hombres), son ascendidas cuando nosotros y nosotras deberíamos haberlo hecho hace tiempo.

Con un Plan de Igualdad real y efectivo, lograríamos eliminar esas barreras invisibles, esas condiciones que parece que nosotros y nosotras no logramos nunca alcanzar porque

simplemente los condicionantes no son objetivos.

Si damos valor a lo que significa la negociación de un Plan de Igualdad eficiente y completo, conseguiremos lograr una conciliación laboral y personal real, con la que podamos hacer efectivo nuestro derecho a estar con nuestros hijos e hijas, sin necesidad de tener que reducirnos la jornada, con la consiguiente reducción salarial que eso conlleva, a ir al médico sin tener que deber más jornadas a la empresa o pedir favores a compañeros y compañeras para que nos cambien el turno, o tener unas vacaciones no impuestas, etc.

Por otro lado, si conseguimos además que se corrijan los lenguajes e imágenes sexistas, y se forme en igualdad, tendremos un ambiente laboral menos excluyente, donde será más fácil la eliminación de acosos sexuales o por razón de género.

La conclusión a todo esto es que tener la posibilidad de poder negociar Planes de Igualdad en nuestra empresa, hará posible en primer lugar acercar la negociación allí donde por tener un Convenio colectivo Estatal o de empresa, no podemos participar, y muchos de nuestros problemas o propuestas no son tenidas en cuenta, así ya no nos podrán decir “no lo pone en convenio”, “eso para la negociación del convenio”, etc., porque cuanto más cercana es la negociación a los centros de trabajo, menos derechos perdemos.

Debemos ser conscientes y hacer entender a las empresas, que conseguir la igualdad y mejorar nuestras condiciones laborales, con un equipo humano que cuente con mayor estabilidad laboral y una mayor rentabilidad y modernización en los procesos y tratamientos en la empresa, son el camino para una mayor competitividad empresarial.

Violencia de género 3.0

El ciberacoso es un conjunto de comportamientos mediante los cuales una persona, un conjunto de ellas o una organización usa las tecnologías de la información y comunicación (TIC) para hostigar a una o más personas.

Es una forma de invasión en el mundo de la vida de la víctima de forma repetida, disruptiva y sin consentimiento utilizando las posibilidades que ofrece Internet.

Los actos separados que componen una intrusión no tienen por qué significar, por sí mismos, abuso. Sin embargo, con un efecto acumulativo sí constituyen un problema.

Algunas definiciones dentro del Ciberacoso:

- **Cyberbullying**: se produce a lo largo del periodo de escolarización de los niños y se refiere al uso de redes sociales, sitios Web o blogs para difamar o acosar a compañeros de escuela.
- **Networkmobbing**: se produce dentro del ámbito laboral y afecta a trabajadores y trabajadoras digitales. Aquí los acosadores vierten informaciones falsas con el objetivo de dañar la imagen profesional de las víctimas y que afecte al desarrollo negativo profesional.
- **Grooming**: son las acciones por parte de un adulto para tratar de mantener lazos de amistad con un niño o niña en Internet y cuyo objetivo sería obtener una satisfacción sexual mediante imágenes eróticas o pornográficas del menor y llegando incluso a un encuentro sexual.
- **Cyberstalking**: Uso de Internet para acechar o acosar a una persona o a un grupo de personas donde incluiría falsas acusaciones, robo de identidad, amenazas, daños al equipo y robo de la información que en él contiene, acoso directo a la víctima y mensajes vejatorios, entre otros.
- **Sexting**: Envío a través del teléfono móvil o Internet donde se muestran fotografías o videos de conocidos, amigos o parejas de carácter erótico y de índole privada. Es una práctica habitual entre los jóvenes y existe un riesgo elevado de chantajes, presión o ridiculización social llegando a causar serios problemas y daños psicológicos en las víctimas incluido el suicidio.

Desde la aparición de las nuevas tecnologías, Internet y distintas redes sociales, han surgido nuevas formas de violencia de género. En concreto hablamos de la violencia de género digital y como consecuencia se producen daños y sufrimiento tanto físico, sexual o psicológico.

Desde el departamento de Igualdad queremos incidir sobre esta violencia de género en grupos de adolescentes y jóvenes, ya que es un colectivo que se encuentra muy cómodo y en el que desarrolla sus capacidades y relaciones sin las limitaciones impuestas en otros ámbitos, además de ser un grupo con una percepción muy baja de sus efectos perniciosos y que lo entienden como molestias irrelevantes o inocuas.

Actos como intercambiar información, difundir o publicar fotografías, imágenes privadas, quedar con un desconocido a través de App y el control por parte de la pareja en las redes sociales, no se percibe como un peligro, sino como algo habitual y normal.

Más preocupante aún es el uso que podemos hacer de los dispositivos informáticos para realizar grabaciones de videos de carácter sexual o practicar "Sexting".

Practicando "Sexting" y no tomando medidas, podemos acabar sufriendo un caso de sextorsión, en el que una tercera persona y con el objetivo de obtener algún beneficio de la víctima, la amenazará y chantajeará con su difusión y publicación.

Una serie de consejos para prevenir que seas víctima de sextorsión serían:

- Evitar hacerte fotografías de contenido sexual
- No enviar contenido a personas desconocidas
- Cuidar de tu imagen en Internet. Todo lo publicado deja huella y no sabemos el tiempo que puede seguir en las redes
- No ceder al chantaje

- Eliminar malware y asegurarte no tener ningún programa o software malicioso ya que pueden espiarte el ordenador y conseguir archivos y videos
- Cambiar las contraseñas habitualmente y que no sean fácil de adivinar
- Borrar el contenido sexual de tu móvil ya que este

puede ser robado o perderlo y una tercera persona puede tener acceso a este tipo de contenido

- En el caso de practicar sexting, evita enviar fotografías y videos con tu rostro o rasgos identificables (lunares, cicatrices, tatuajes...).

Debemos promover un buen uso de las TIC para evitar que avance la violencia de género y ciberacoso donde genera una dominación y desigualdad entre hombres y mujeres y que supone un daño a la imagen pública de las víctimas afectando a la privacidad e intimidad.

Los signos que podrían indicar una violencia digital serían algunos de los siguientes:

- Espiar el móvil, controlar a la pareja usando el móvil y ver todo lo que hace en las redes sociales
- Interferir en relaciones de tu pareja con otras personas
 - Pedir que comparta contigo su geolocalización
- Censurar fotos que tu pareja publica y comparte en redes sociales

- Obligar a que te envíe imágenes íntimas y censurarle fotos que comparta en redes sociales
- Pedir a tu pareja que te facilite sus claves personales
- Obligar a tu pareja que te enseñe los chats con otras personas
 - Enfadarte porque no te conteste inmediatamente

Pasos para evitar la violencia de género digital:

- Usa tú teléfono y las redes sociales con responsabilidad y navega siempre con respeto e igualdad
- No dar a tu pareja tus contraseñas como “prueba de amor”
- No agregues a redes sociales a nadie que no conozcas y no chatees con desconocidos

- Cuidando tu privacidad estarás más segura, por ello no publiques lugares en los que has estado, ni cuándo ni con quién
- Usa tus perfiles como privados y así solo las personas de tu entorno podrán ver tu contenido
- No instales aplicaciones móviles que desconoces

- Nunca toleres amenazas y faltas de respeto, recuerda que un acoso digital es igual de delito que un acoso físico
- Y por último recuerda, todo lo que subes a las redes ya no te pertenece y pierdes el control sobre ello ya que puede haber personas que compartan tus datos o fotografías

Como resumen, la sociedad de la información, la globalización y las nuevas tecnologías han cambiado la realidad de nuestro tiempo y formas de relación entre las personas. El uso de medios digitales supone riesgos que antes eran inexistentes.

El uso de las TIC está generalizado entre la población, pero especialmente en el grupo más joven y este grupo humano es especialmente importante dentro de la tarea de erradicar la violencia de género.

El trabajo preventivo resulta esencial para desarrollar la igualdad entre hombres y mujeres y evitar que la sociedad del futuro siga ejerciendo violencia contra ellas por razón de género.

Lenguaje Inclusivo

Por medio del lenguaje, expresamos nuestros pensamientos, sentimientos o emociones.

En el momento que nacemos aprendemos una lengua y no solo aprendemos sus reglas gramaticales, sino también el modo en que su grupo cultural entiende e interpreta la realidad.

Esto da lugar a un lenguaje desigual y sexista, los alumnos, los profesores...etc. Esto se llama la masculinización del lenguaje.

El género masculino, legitima la posición del poder del hombre sobre la mujer, por tanto, no nos podemos olvidar del uso sexista del lenguaje de forma que mujeres, hombres y no binarios se encuentren representadas en él de manera igualitaria. Porque según como expresamos la realidad, cambia el significado de sí misma.

En las sociedades heteropatriarcales el uso y el abuso de una gramática sexista ha generado que neutralicemos y normalicemos usos lingüísticos que frecuentemente son un vehículo para camuflar con humor la infravaloración y la humillación de la mujer. (Chistes, ironías, sátiras)

Los medios de comunicación juegan un papel importante, televisión, películas, cuentos tradicionales, libros de texto, cuadros, fotos etc...

Todos estos medios difunden roles y estereotipos de manera totalmente explícita, el género femenino se hipersexualiza, cosifica y despersonaliza, reduciendo a la mujer a una función de adorno, de producto de embellecimiento, siendo sujeto con alto grado de violencia sexual en muchas ocasiones.

Desde muy temprana edad se inculca a los niños que deben ser competitivos, agresivos, reprimiendo sus sentimientos de orden y limpieza; en cambio en el caso de las niñas, se potencia la ternura, el servilismo, la sensibilidad, la sumisión y los cuidados.

Así pues, tanto la formación como las informaciones que se transmiten tanto orales como visuales, de los papeles propios de cada sexo los irán asimilando las niñas y los niños de forma inconsciente hasta integrarlos como algo natural en su comportamiento.

Es necesario educar en la inclusión y promover la eliminación de estereotipos.

Uno de los mayores retos a vencer es el uso diario que le damos a nuestra lengua que desdibuja con facilidad el género femenino.

Esto exige al equipo de docencia un esfuerzo para volver aprender cómo nos dirigimos a las mujeres, hombres y no binarios en nuestra vida cotidiana.

Debemos derrumbar nuestros propios prejuicios y preconcepciones, si no lo hacemos contribuimos a perpetuar el uso del lenguaje que encasilla y limita la libertad de nuestras alumnas y alumnos pues todas tienen derecho a ser incluidas y visibilizadas.

También es importante fomentarlo en las empresas, organizaciones, ayuntamientos, etc, para que el lenguaje administrativo no sea discriminatorio.

El Departamento de Igualdad de OSTA cuenta con una Guía de Lenguaje no Sexista que está en constante evolución, para facilitar la identificación y sensibilización del lenguaje inclusivo.



Encuesta igualdad

Desde el pasado mes de enero el Dpto. de Igualdad de OSTA realizó una encuesta con diversos aspectos de igualdad con el fin de obtener una visión acerca de la percepción de los mismos. Una vez realizada dicha encuesta os presentamos a continuación sus resultados.

Participación: La encuesta ha sido respondida por alrededor de 200 personas, de las cuales un 65,3% han sido mujeres frente al 34,7% de hombres.

Parcialidad y cuidados: En cuanto a la parcialidad nos encontramos con que el **100% de los encuestados con género masculino tienen un empleo a jornada completa**, mientras que **en el género femenino el índice de parcialidad es del 34,5%**. Con este dato queda demostrado que al final son las mujeres las que más parcialidad y temporalidad tienen en el mercado laboral.

Además, **el 89,8%** de los encuestados opina que los permisos para cuidados de menores o personas dependientes son **utilizados mayoritariamente por mujeres**.

Planes de igualdad: En cuanto a planes de igualdad, el cuestionario contenía varias preguntas. En este aspecto nos encontramos con que, a pesar de toda la información existente, todavía **un 22,8%** de los encuestados desconocen que son los planes de igualdad y para qué sirven.

Los resultados de la encuesta también nos evidencian que los planes de igualdad tienen una escasa publicidad dentro de las empresas, y es que un alto **42,8%** desconoce si en su empresa existe o no planes de igualdad.

Discriminación: A lo largo de su vida profesional tenemos que lamentar **que el 41,93% de las mujeres encuestadas han sufrido algún tipo de discriminación** por cuestión de género. Esta discriminación, además, es visible, puesto que el 32,5% de los encuestados totales han presenciado algún tipo de discriminación o acoso por cuestión de género en sus puestos de trabajo.

Violencia de género: La lucha en contra de la violencia de género, SÍ! VIOLENCIA DE GÉNERO, es una asignatura pendiente y urgente por parte de las Administraciones Públicas y del conjunto de la sociedad. El feminicidio no cesa, y la gente es consciente de esto. El **78,6%** de los encuestados opinan lo mismo, ya que consideran que **la evolución de la violencia de género ha aumentado**.

Crucigrama feminista

Encuentra las 12 palabras (Transversalidad, Machirulo, Micromachismo, Transexual, Odio, Mansplaining, Sororidad, Patriarcado, Violencia, Sexismo, Misoginia, Empoderamiento)

D	A	D	I	L	A	S	R	E	V	S	N	A	R	T
M	I	C	R	O	M	A	C	H	I	S	M	O	E	R
A	B	I	O	D	Q	S	E	E	V	E	D	T	M	A
C	G	L	S	I	O	V	F	M	N	A	T	N	O	N
H	N	V	O	O	S	I	T	U	C	B	R	E	T	S
I	I	R	R	V	I	L	P	R	B	M	O	I	N	E
R	N	I	O	A	L	V	A	M	C	M	P	M	I	X
U	I	P	R	Y	E	I	C	O	S	I	D	A	F	U
L	A	H	I	N	R	O	E	I	G	S	A	R	C	A
O	L	N	D	T	I	L	X	O	N	O	I	E	S	L
B	P	U	A	G	O	E	N	G	A	G	Ñ	D	P	O
O	S	P	D	E	S	N	L	I	P	I	M	O	P	M
L	N	U	L	A	E	C	I	Y	I	N	I	P	U	O
R	A	Y	I	M	P	I	N	T	G	I	Ñ	M	W	P
A	M	T	E	R	S	P	I	M	F	A	J	E	S	I