

Trabajadora59

SECRETARÍA CONFEDERAL DE MUJER E IGUALDAD  V ÉPOCA. NOVIEMBRE 2016

Entrevista a Gloria Poyatos, presidenta de la Asociación de Mujeres Juezas de España (AMJE)

INFORME: I Congreso sobre Empleo de Hogar y Cuidados. Visibilizar para transformar

Papiloma: las mujeres tienen que decidir.



CAMPANA

#ReclamaciónTemporales,
de Goyi Cebrián. pág. 3

EDITORIAL

Prevención, protección y derechos,
págs. 4-5

POR AQUÍ

Másteres de Género y Liderazgo,
de Eva Antón
Hombres contra la violencia,
de Pilar Morales
Camareras de piso: Premio de Turismo,
de Lola Ayas
Implantación de planes de igualdad,
de Luz García. págs. 6-7

EMPLEO

Informe de Eurofound: Brecha de empleo,
de Amaia Otaegui. págs. 8-9

ENTREVISTA

Entrevista a Gloria Poyatos, presidenta de
la Asociación de Mujeres Juezas de España
(AMJE), de Carmen Briz. págs. 10-12

Entrevistas a las secretarías de Mujer de
CCOO: Isabel Rodero, Silvia Espinosa,
Felisa Piedra, Pilar Morales y Cándida
Barroso, de Eva Antón. págs. 13-15

GENERACIÓN XXI

Visibilizando el rostro de la pobreza, de
Alba García. pág. 16

PUBLICACIONES Y LIBROS

Con las defensoras, de Isabel Rodero
Derechos y negociación colectiva,
de Neus Moreno
Movimiento Democrático de Mujeres,
de Rita Moreno. pág. 17

INFORME

Trabajadoras del hogar: visibilizar para
transformar, de Raquel Gómez, Cristina de
la Torre y María Jesús Antón. págs. 18-24

CIBERFEMINISTAS

Plataforma Universitaria de Estudios
Feministas y de Género, de Lidia Arroyo.
pág. 25

EN UN MUNDO GLOBALIZADO

Ante la violencia en el trabajo,
de Raquel Gómez

"Si mi vida no vale, produzcan sin mí",
de Carolina Ocar. págs. 26-27

SOCIEDAD

¡No a las agresiones sexuales!,
de Susana Brunel

Mayores: derecho a vivir con dignidad,
de María González. págs. 28-29

DIVERSIDAD SEXUAL Y DE GÉNERO/LGTBQI

¿Qué ley de igualdad LGTBI necesita la
sociedad?, de Jesús Generelo. págs. 30-31

GUÍA PARA NO PERDERSE

El arte de Clara Peeters, de Pilar Morales
Coca-cola en lucha, de Mercedes González
y Eva Madrigal
Ingovernables, de Carmen Briz
Fairyland, de Enrique Arce. págs. 32-33

SALUD

Papiloma, las mujeres han de decidir,
de Silvia Espinosa. pág. 34

UN SINDICATO DE HOMBRES Y MUJERES

Sindicato de clase, sindicato feminista,
de Encarna Chacón. pág. 35

EDITA

Secretaría Confederal de Mujer e Igualdad
de Comisiones Obreras

DIRECCIÓN POSTAL

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

Correo electrónico: trabajadora@ccoo.es

Dep. legal: M-41.009-1988

RESPONSABLE | Ana Herranz Sainz-Ezquerria

REALIZACIÓN | Carmen Briz Hernández

DISTRIBUCIÓN | Raquel Prieto

CONSEJO DE DIRECCIÓN Y REDACCIÓN

Eva Antón, Carmen Briz, Susana Brunel, Goyi Cebrián, Ricardo García-Aranda, Ana Herranz Sainz-Ezquerria, Amaia Otaegui, Palmira Maya, Pilar Morales, Empar Pablo, Tania Pérez e Isabel Rodero.

COLABORAN EN ESTE NÚMERO: Lola Ayas, Luz García, Alba García, Neus Moreno, Rita Moreno, Raquel Gómez, Cristina de la Torre, María Jesús Antón, Lidia Arroyo, Carolina Ocar, María González, Jesús Generelo, Mercedes González, Eva Madrigal, Enrique Arce, Silvia Espinosa y Encarna Chacón.

FOTOGRAFÍAS DE: César Sánchez, Fran Lorente, Lucía Ayala, Luz García, Asociación de Mujeres Juezas de España, Arantxa Rochet, Javier Martín, Sonia González, Helio Yago, Carmen Briz y Walter y Fabián Piedras.

DISEÑO Y MAQUETACIÓN: Carmen de Hijes

PORTADA: Carmen de Hijes



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

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

 www.ccoo.es/mujeres

 RevTrabajadora

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

 www.facebook.com/RevistaTrabajadora

#ReclamacionTemporales

CAMPAÑA #ReclamaciónTemporales

Si tienes un contrato temporal,
reclama estabilidad o una indemnización justa



ACUDE A CCOO

Asesoramiento jurídico y sindical sobre las sentencias del TJUE, en relación con el trabajo de duración determinada



[Goyi Cebrián]

CCOO ha puesto en marcha una amplia campaña de asesoramiento jurídico y sindical en todo el Estado español, para ayudar a trabajadoras y trabajadores temporales (tanto del sector público como del privado) a reclamar la estabilidad de su contrato temporal irregular o la condición de indefinido no fijo en el caso de la Administración Pública; así como su derecho a una mayor indemnización por la extinción o cese de sus contratos o nombramientos temporales, equivalente a la del despido por causas objetivas (20 días por año, con un límite de 12 mensualidades), en aplicación de las sentencias del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) de 14 de septiembre.

Los efectos de estas sentencias tienen especial incidencia en sanidad, enseñanza y Administraciones Públicas, sectores fuertemente feminizados.

Asimismo, el TJUE ha reconocido el derecho de las personas con contrato de interinidad a una indemnización en el momento de su finalización. Aunque actualmente nuestra legislación no contempla ninguna indemnización para este tipo de contratos, debe ser interpretada con arreglo a la jurisprudencia del Tribunal europeo.

Estas medidas afectan a todos los contratos o nombramientos temporales vigentes o que se celebren en el futuro, pero también a los contratos temporales que se hayan extinguido después del 14 de septiembre de 2015 y a los nombramientos administrativos temporales extinguidos después del 14 de septiembre de 2012.

Las sentencias del TJUE tienen una enorme trascendencia, pues ponen de manifiesto el abuso de la contratación temporal y fraudulenta que se registra en España, y dan por probada la discriminación que, en materia de indemnización y derechos, establece la legislación española para las personas con contratos temporales, ya que no tiene en cuenta el principio de igualdad de trato y no discriminación.

Una desigualdad que se acentúa especialmente en el caso de las trabajadoras, pues son quienes soportan las mayores tasas de temporalidad y precariedad en el empleo, inseguridad laboral, brecha salarial (que afecta también a sus cotizaciones, lo que se traduce en una menor protección por desempleo y pensiones), y acumulan la mayoría de los contratos a tiempo parcial involuntario.

Si tienes dudas sobre tu contrato o nombramiento temporal, acude a las Asesorías de CCOO. Todos los contratos y nombramientos temporales tienen derechos, exígelos con CCOO 🇪🇸

Goyi Cebrián (gcebrian@ccoo.es) es periodista del Departamento de Comunicación de la CS de CCOO y editora de *Gaceta Sindical Digital*.

Prevención, protección y derechos

LA CONFEDERACIÓN Sindical de Comisiones Obreras reitera su compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y exhorta a los diferentes partidos políticos (hoy ya constituidas las cortes), que actúen en materia de igualdad. La crisis, y la gestión de la misma por parte del Gobierno del PP, ha traído consigo un retroceso de las políticas destinadas a esta materia y han situado a las españolas en una situación de mayor vulnerabilidad.

Con motivo del 25 de Noviembre, Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, la Confederación Sindical de CCOO reitera su compromiso de lucha contra la violencia machista y exige, ahora sí, al Gobierno del PP que cese de manera inmediata con los recortes en los programas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y en el programa de prevención de violencia contra la mujer que desde el año 2011 han sido rebajados en un 37% y un 17% respectivamente, para dar cumplimiento y atender a las obligaciones del *Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica* (Estambul 2011) vigente desde 2014, así como las recomendaciones del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW) de Naciones Unidas, que señalan que la lucha y los recursos deben incluir todas las agresiones sexuales contra las mujeres en la vida social, el acoso sexual en el trabajo, la trata con fines de explotación sexual y laboral de mujeres y niñas y todas las violencias machistas.

Ahora que se discuten sobre los Presupuestos Generales del Estado, los partidos políticos tienen la oportunidad de demostrar su compromiso y hacer de la violencia contra las mujeres una cuestión de Estado, superando de esta forma el impacto mediático de las acciones y las fotos y apostando de manera decidida por el pacto de Estado contra las violencias machistas. Las mujeres en este país siguen exigiendo en las calles, prevención, protección y derechos (las concentraciones del 7N son una muestra más); porque no hay que olvidar que la violencia machista, en lo que va de año, se ha cobrado la vida de 39 mujeres (en el momento de cerrar la edición de esta publicación), según las cifras oficiales proporcionadas por la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género.

La semana pasada el Congreso de los Diputados apoyó, por unanimidad, la creación de una subcomisión para presentar propuestas concretas en

“Las mujeres en este país siguen exigiendo en las calles prevención, protección y derechos (las concentraciones del 7N son una muestra más)”.





el plazo de cuatro meses que permita llegar a un pacto de Estado sobre Violencia de Género. La subcomisión incluirá no solamente al arco parlamentario, sino también a los poderes del Estado y a la sociedad civil. Comisiones Obreras espera que esta vez sí, la voz de las mujeres, a través de las organizaciones feministas, sea escuchada y que el Pacto de Estado incluya recursos económicos suficientes para conseguir sus objetivos.

LA CONFEDERACIÓN Sindical de CCOO en su compromiso contra la violencia sexista presentó ante los medios de comunicación esta semana el documento titulado *Análisis y propuestas de CCOO para combatir la violencia de género* (1) que abarca distintos ámbitos de actuación (laboral y económico, educativo, sanitario, publicidad y medios de comunicación, sistemas de atención y protección como el policial, jurídico y servicios judiciales y servicios sociales, públicos o privados).

En el documento también se identifican los déficits existentes en la aplicación y evaluación de la *Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género*, favorecidos por las políticas de austeridad y el fuerte recorte en recursos y dotaciones presupuestarias así como de la parálisis de la actividad de los organismos específicos como el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, el Observatorio Estatal de la Violencia contra la Mujer o el Consejo Estatal de Participación de la Mujer.

Y finalmente, plantea diversas propuestas de actuación para eliminar los déficits detectados en cada ámbito. Todas estas propuestas serán trasladadas tanto al nuevo Gobierno como al resto de partidos políticos y a las organizaciones sociales implicadas en la

lucha contra la violencia de género.

La Confederación Sindical de CCOO continuará trabajando en la formación en materia de igualdad de delegadas y delegados, haciendo especial hincapié en la prevención de discriminaciones en los centros de trabajo y actuando en los casos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo en las empresas.

Este 25 de Noviembre, Comisiones Obreras –además de organizar diferentes actos– acudirá, junto con las organizaciones de mujeres, a las manifestaciones y concentraciones que se van a realizar a lo largo y ancho del país para mostrar su rechazo a la violencia machista ■

“Comisiones Obreras acudirá, junto con las organizaciones de mujeres, a las manifestaciones y concentraciones que se van a realizar a lo largo y ancho del país para mostrar su rechazo a la violencia machista”.

Autorretrato de la pintora expresionista Gabrielle Munter (1877-1962)

(1) Documento completo disponible en: <http://www.ccoo.es/cms/g/public/o/3/o202087.pdf>

Másteres de Género y Liderazgo

[Eva Antón Fernández]



Foto César Sánchez


RETRANSMITIDAS por videoconferencia han tenido lugar las ceremonias de clausura de las ediciones del pasado curso y la inauguración de las nuevas ediciones correspondientes al curso 2016-2017 del Máster de Liderazgo, Comunicación y Dirección de Organizaciones y el Máster de Género y Políticas de Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Los dos másteres son Títulos Propios del Instituto de Derecho Público de la Universidad Rey Juan Carlos (URJC) -organizados conjuntamente por la URJC, FOREM confederal y la Secretaría Confederal de Mujer e Igualdad de CCOO- y ofrecen un itinerario formativo de 400 horas de formación on-line, con contenidos, equipos docentes y técnicos y recursos multimedia en una plataforma virtual que se actualiza y mejora edición tras edición. El Máster de Género, que en el presente curso alcanza la décima edición, ofrece además traducción al lenguaje de signos de su material audiovisual, mediante un convenio con la Confederación Estatal de Personas Sordas de España (CNSE), acercando esta formación a personas con esta discapacidad auditiva.

En el doble acto de clausura e inauguración intervinieron Marta del Castillo, directora de FOREM Confederal; Laura Nuño, directora de la Cátedra de Estudios de Género del Instituto Público de Derecho de la URJC; Ana Herranz, secretaria confederal de Mujer e Igualdad de CCOO, y Javier López, secretario confederal de Formación para el Empleo y Formación Sindical de CCOO. En sus intervenciones señalaron el compromiso de mantener conjuntamente esta formación de postgrado que hace accesible a muchas personas una capacitación y especialización en cuestiones de género y políticas de igualdad entre mujeres y hombres, así como en liderazgo, comunicación y dirección de organizaciones con perspectiva de género.

Una formación que sin duda va a contribuir a que haya más personas con perspectiva de género en puestos de responsabilidad en las organizaciones y más mujeres en los puestos de dirección, tanto en el sindicato como en otras organizaciones de la sociedad. Una formación que contribuye a romper barreras de género y a empoderar a las mujeres para afrontar nuevas responsabilidades y avanzar en paridad ■

- 1) Clausura Máster de Liderazgo (1ª ed) y del Máster de Género (9ª ed) en: <https://youtu.be/sOfZkN5pWs> y en: <http://epresence.forem.es/1/watch/644.aspx>.
- 2) Inauguración del Máster de Liderazgo, Comunicación y Dirección de Organizaciones (2ª ed) y del Máster de Género y Políticas de Igualdad entre Hombres y Mujeres (10ª ed) en: <https://youtu.be/8a1aVnTk6l8> y en: <http://epresence.forem.es/1/watch/645.aspx>.

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



Pilar Morales y Pablo Llama, fotografía de Fran Lorente.

Hombres contra la violencia

[Pilar Morales Pacheco]

CONTINUAR con una línea de trabajo que se inició en los dos últimos 8 de Marzo, ese ha sido el objetivo de convocar la jornada *Hombres contra la violencia de género*, trabajar en la lucha contra la violencia machista junto con los hombres. Esta vez se decidió que fuera otro varón, Pablo Llama, de la Asociación de Hombres por la Igualdad de Género (AHIGE), quien se dirigiera a los sindicalistas para que, desde la cercanía, explicase la implicación masculina en la erradicación de la violencia más execrable: "La que no tiene otro fin que buscar el daño", como bien dice Miguel Lorente.

Pablo Llama explicó que la responsabilidad de la violencia de género es de los hombres, no porque todos sean maltratadores, pero sí porque desde la masculinidad se puede trabajar para sacarse de encima el mandato patriarcal, y luchar junto a las mujeres por una sociedad libre de violencia sexista. Planteaba el ponente que no se trataba de buscar culpables, sino soluciones al problema, haciendo un repaso de conceptos como "micromachismos", "nuevas masculinidades" o "castración de emociones".

También narró que los grupos de hombres por la igualdad se reúnen, debaten y se manifiestan en las calles y muchos de ellos han iniciado el diálogo con organizaciones de mujeres.


Desde la Secretaría de la Mujer de CCOO de Madrid se comentó el trabajo que realiza el sindicato para erradicar las violencias machistas y la necesidad de analizar los diez años

de aplicación de la Ley 5/2005, de 20 de diciembre, *Integral contra la Violencia de Género de la Comunidad de Madrid*, así como la denuncia del recorte de la partida presupuestaria en la comunidad destinado a igualdad y contra la violencia, unos 23,3 millones de euros.

Bien es cierto que las denuncias por violencia sexista han disminuido en la comunidad, si bien habría que preguntarse sobre las causas: ¿se trata de un logro o más bien de un abandono por parte de las mujeres ante la falta de soluciones?

No hay que despreciar los esfuerzos que hacen las administraciones, pero son claramente insuficientes y tienen que mirar además hacia otras nuevas formas de violencia, tanto por género como por identidad sexual, como son los acosos a menores en los centros escolares o el repunte de la lgbtobifobia.

CCOO de Madrid reafirma su compromiso contra las violencias machistas, vuelve a las calles, a los medios de comunicación (a quienes les exige rigor y sensibilidad en el tratamiento de las noticias), pero fundamentalmente seguirá esforzándose para que en los centros de trabajo ninguna mujer se sienta amenazada, agredida o acosada por el hecho de serlo ■

Pilar Morales  (pmorales@usmr.ccoo.es) es Secretaria de Mujer de Comisiones Obreras de Madrid.

Camareras de piso: Premio de Turismo

[Lola Ayas Linde]



Foto Lucía Ayas

CON MOTIVO de la celebración en el pasado mes de septiembre, del Día Internacional de Turismo, la Conselleria de Innovación, Investigación y Turismo del Govern de les Illes Balears me entregó el galardón *Premio de Turismo*. El premio, convocado por la Vicepresidencia del Govern, reconoce a las personas, iniciativas e instituciones: "Que apuestan por un modelo de turismo basado en el conocimiento, responsabilidad social, sostenibilidad y calidad, así como la dedicación y el esfuerzo de personas y colectivos vinculados profesionalmente al sector".

El premio lo recogí yo, pero el reconocimiento es para todo un colectivo, el de camareras de piso. Este reconocimiento viene después de años de trabajo. Personalmente llevo trabajando en el mismo Hotel, HM Tropical, desde 1978. Desde ese año soy afiliada a CCOO, y desde el 2000 soy delegada en el comité de empresa. Siempre he sido camarera de piso, en un mismo año, he llegado a encadenar ocho contratos, y ahora soy fija discontinua.

En toda España sigue aumentando el número de turistas, de pernотaciones y de ingresos; la rentabilidad del sector hotelero ha aumentado, pero en cambio, esto no revierte en las

condiciones de trabajo de las camareras de piso; al fin y al cabo se trata de un colectivo que ha sufrido de primera mano las consecuencias de las reformas laborales, que han precarizado aún más el sector. Por ejemplo, en ritmos de trabajo que deterioran directamente la salud y trabajando en peores condiciones. Todo ello se da en un colectivo laboral de vital importancia para el sector turístico. Al final, que una persona se vaya satisfecha, después de pernoctar en un hotel, depende mucho del trabajo del día a día, de la profesionalidad anónima; porque aunque para muchas personas ni si quiera lo vean, las camareras de piso, por fin, se están visibilizando.

Este galardón reconoce el trabajo, el esfuerzo y la dedicación de las trabajadoras del sector. Y las visibiliza como un colectivo fundamental. Para todo el colectivo, el premio es un peldaño más en el trabajo que se viene realizando.

Es obvio que las reivindicaciones laborales de las camareras de piso han tomado una gran relevancia social en los últimos años, gracias a iniciativas como la publicación *Las que limpian los hoteles. Historias ocultas de precariedad laboral*, escrito por Ernest Cañada (Barcelona, 2015, Icaria Editorial) ■

Lola Ayas  (lola1957ayas@hotmail.com) es camarera de piso en Palma de Mallorca y forma parte del Comité de Empresa del Hotel HM Tropical por Comisiones Obreras.

por aquí

Implantación de planes de igualdad

[Luz García Olavarrieta]

EL MES DE JULIO, CCOO de Cantabria firmó un convenio de colaboración con el Gobierno de Cantabria -con la participación de CEOE-CEPYME y UGT- para el asesoramiento, formación e implantación de planes de igualdad en empresas de menos de 250 personas en plantilla, es decir, aquellas que no están obligadas por ley.

Una de las acciones que se ha llevado a cabo dentro de este proyecto es la primera *Jornada Formativa Implantación de Planes de Igualdad*, celebrada el 27 de septiembre, a la que asistieron un nutrido grupo de delegadas y delegados de pymes que no cuentan con planes de igualdad en sus empresas.

CCOO lleva tiempo reivindicando los planes de igualdad como instrumento fundamental de la negociación colectiva y, además, tanto delegados y delegadas como el propio sindicato deben incluirlos como acción sindical.

Actualmente hay muchas pequeñas empresas que desconocen cómo se elabora un plan de igualdad y se debe seguir sensibilizando sobre la importancia de la negociación voluntaria del mismo para poder alcanzar acuerdos de interés en: medidas de conciliación (que favorezcan la corresponsabilidad), planes de formación, promoción profesional y acceso al empleo, medidas para ayudar a las trabajadoras víctimas de violencia de género o elaboración de protocolos de acoso laboral, acoso sexual, por razón de sexo u orientación sexual. También es una herramienta muy importante para luchar contra la brecha salarial.

La gestión de los recursos humanos en las empresas debe incorporar la perspectiva de género. La Secretaría de Mujer asesora, sensibiliza -a través de diferentes materiales-, ofrece apoyo técnico y forma al conjunto de delegadas y delegados sindicales para que ésta siempre esté presente en cualquier negociación ■

Luz García  (lgarcia@cco.es) es secretaria de Política Social, Mujer e Igualdad y Migraciones.



Un momento de la jornada que tuvo lugar en Santander, fotografía de Luz García.

Informe de Eurofound: brecha de empleo

[Amaia Otaegui Jáuregui]

LA AGENCIA Tripartita de la Unión Europea, Eurofound, ha publicado, en octubre de 2016, el informe *La brecha de empleo entre los géneros, retos y soluciones* (1) donde se analizan las principales características y la evolución de la participación de las mujeres en el mercado laboral, el empleo y la situación económica. La brecha de género se define por Eurostat como la diferencia en las tasas de empleo de hombres y mujeres entre 20 y 64 años. Según esta encuesta, la brecha de participación laboral alcanza casi los 12 puntos ya que las tasas de empleo para las personas de 15 a 64 años en el año 2014 fueron de 59,6% para las mujeres y 70,1% para los hombres. A pesar de los avances de las últimas décadas, la tasa de empleo femenina ha aumentado sólo ligeramente desde 2008, y a ello se añade además que este acercamiento se debe principalmente al empeoramiento relativo de la tasa masculina como efecto de la crisis.

El informe advierte que detrás de esas cifras se esconde la realidad de millones de mujeres que no participan en el mercado de trabajo, incluyendo tanto a quienes querían

tener un empleo pero no pueden debido a sus responsabilidades familiares, como a quienes no acceden a un empleo de calidad y salario justo. Reconociendo que los factores que influyen en la participación laboral de las mujeres son complejos y múltiples, una de las conclusiones de esta investigación es que el principal determinante de la participación femenina en el mercado laboral se vincula a las características de la interacción de las personas con los hogares. Además, los recortes en los servicios públicos y en las prestaciones sociales tienen mayor impacto sobre las mujeres, puesto que su presencia en el empleo público es más importante y utilizan los servicios públicos en mayor medida que los hombres.

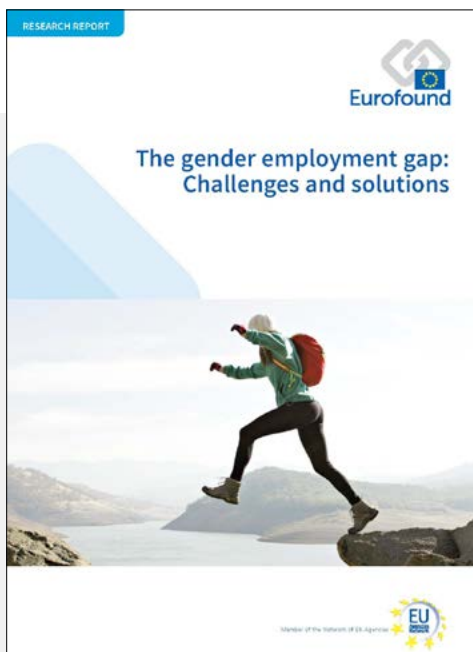
Las sociedades europeas se enfrentan a enormes desafíos, uno de los cuales es que junto a la recesión que ha golpeado fuertemente a los países de la Unión Europea y de la aceleración de la globalización, se añade el riesgo inmediato del envejecimiento de la población. Eurostat confirma que la proporción

de personas de más de 65 años, que ahora se encuentra por debajo del 30%, se elevará aproximadamente al 50% para el año 2050.

Esto explica en gran medida el énfasis de las políticas europeas para aumentar las tasas de actividad laboral femenina en las dos próximas décadas, lo que es crucial para cumplir con el objetivo de lograr una tasa global de empleo de al menos un 75% en 2020. Así, la *Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015* propone un conjunto de acciones concretas con la finalidad de lograr una mayor independencia económica de las mujeres y conseguir una mayor igualdad en la toma de decisiones. Aunque una mayor tasa de empleo femenino no conduce automáticamente a una mayor justicia en su posición social, se entiende que es imprescindible reducir la brecha de género en las tasas de empleo, así como reducir otras desigualdades en el mercado de trabajo como la segregación vertical y horizontal en las estructuras ocupacionales, disminuir el riesgo de exclusión social y pobreza de las mujeres y lograr un crecimiento inclusivo.

Se estima que el coste total de la menor tasa de empleo femenino fue de unos 370 billones de euros en 2013, lo que corresponde al 2,8% del PIB de la UE en ese año. Esta cifra es la suma del coste de los recursos que representan los ingresos no percibidos, la pérdida de las contribuciones sociales y los gastos financieros públicos que comprenden el bienestar individual, las transferencias y los beneficios sociales. El coste de la exclusión del empleo a lo largo de su vida laboral de una mujer se estima entre 1,2 y 2 millones de euros dependiendo de su nivel educativo y su ubicación profesional. El informe reconoce que el trabajo doméstico no remunerado realizado por las mujeres que no están activas en el mercado de trabajo contribuye sustancialmente a la economía, aunque la estimación de su valor monetario quedaba fuera de su alcance.

“Una de las conclusiones de esta investigación es que el principal determinante de la participación femenina en el mercado laboral se vincula a las características de la interacción de las personas con los hogares”.



“Un cambio en el equilibrio entre los géneros parece requerir de acciones específicas, como resultaría de un cambio cultural amplio y generalizado que facilite el tránsito hacia el trabajo flexible”.

Por otro lado, la participación laboral tiene implicaciones que van más allá de lo económico. De hecho, repercute sobre varios aspectos sociales puesto que el trabajo es algo más que una fuente de ingresos que asegura el nivel de vida. El empleo para muchos ciudadanos y ciudadanas es el principal mecanismo para la inclusión social, a través del cual se relacionan con la sociedad y contribuyen a su mantenimiento. Específicamente se relaciona con la percepción de las mujeres de una mejor calidad de vida, y por tanto, con una mejor calidad del conjunto de la sociedad, y las mujeres con empleo evalúan sus vidas de una forma más positiva que quienes están fuera del mercado laboral, tienen mayores niveles de seguridad económica y de inclusión social, y sienten que están más capacitadas.

En agosto de 2015, la Comisión publicó la iniciativa *Un nuevo impulso para hacer frente a los retos de la conciliación de la vida y el trabajo de las familias trabajadoras* cuyo objetivo es la modernización y adaptación del conjunto de disposiciones jurídicas de la UE y las políticas laborales actuales, que tratan de permitir y facilitar que progenitores y progenitoras con menores y/o personas dependientes a su cargo puedan equilibrar las responsabilidades profesionales con las tareas de cuidado. El estudio realizó una estimación para predecir las tasas de participación femenina a partir de los distintos tipos de intervención política, así como los costes de la ausencia de dichas intervenciones. Los resultados indicaban que la coordinación de las acciones y políticas laborales produce una indudable sinergia capaz de aumentar notablemente la participación femenina en el mercado de trabajo.

El análisis de las políticas aplicadas en 18 países miembros revelan que su eficacia está determinada por diversos factores, entre los que se encuentran el alcance de los servicios públicos en la provisión de los ser-

vicios de cuidado de menores, la flexibilidad de las licencias parentales y otros permisos de atención a las personas en situación de dependencia, y su alcance, tanto en tiempo como en cuantía, una cultura de apoyo a la flexibilidad laboral en sentido amplio, así como la capacidad de respuesta a las cambiantes necesidades en el transcurso de la vida. El diseño nórdico del Estado del bienestar, centrado en los derechos de familia, la generalización de los servicios públicos, los derechos universales de ciudadanía y el apoyo de las mujeres en el mercado laboral, parecen responder mejor a los retos socioeconómicos y demográficos. Por contra, el modelo del varón sustentador de los países mediterráneos aumenta significativamente el riesgo de exclusión económica y social de las mujeres y sus dificultades de acceso a la protección social, dependiente de su mantenimiento en el empleo.

Además, es fundamental que quienes emplean reconozcan que las mujeres son un segmento crucial de la fuerza de trabajo, y que las responsabilidades de cuidado y las adaptaciones que requiere no deben ser consideradas como un ‘problema de las mujeres’, sino un ámbito de actuación que puede beneficiar no solo al conjunto de la mano de obra, sino también a quienes emplean. Las políticas individuales pueden ser

ineficaces si no se incorpora un sistema integrado de soporte para ayudar a mujeres y hombres y a sus familias a transitar entre los permisos parentales y el retorno al empleo, o entre períodos dedicados a cuidados informales y el empleo. En ese sentido, un cambio en el equilibrio entre los géneros parece requerir de acciones específicas, como resultaría de un cambio cultural amplio y generalizado que facilite el tránsito hacia el trabajo flexible ■■

(1) El informe *The Gender Employment Gap: Challenges and Solutions* se encuentra disponible en inglés en: <http://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2016/labour-market/the-gender-employment-gap-challenges-and-solutions>

Amaia Otaegui (aotaegui@ccoo.es)

es coordinadora del Centro 8 de Marzo de la Fundación 1º de Mayo.



“Una justicia machista no es compatible con una justicia igualitaria o equitativa”

[Carmen Briz Hernández]



Gloria Poyatos sostiene entre sus brazos el ensayo *Mobbing: Análisis disciplinar y estrategia legal*.

GLORIA POYATOS nace en Barcelona, aunque pasa su infancia en Santa Coloma. Dice que su edad no tiene importancia y ciertamente no la tendría si no fuera porque su extensísimo *currículum* pudiera indicar que su edad es otra. De hecho, intentar resumir su trabajo, sus inquietudes y sus proyectos futuros en una entrevista es todo un reto. Es más que probable que la inspiración la encuentre siempre trabajando y pensando en cómo generar una sociedad mejor.

De pequeña, a Gloria Poyatos le gustaba hablar en público y argumentar: “Mi madre, me puso un apodo familiar ‘leyista’ porque siempre cuestionaba dialécticamente, sus ‘órdenes’. Tenía 7 años”. No causó, por tanto, extrañeza que de mayor deseara dedicarse al ejercicio de la

abogacía: “Vi en el derecho una oportunidad de poner mi afición por la oratoria al servicio de las personas más vulnerables”.

Durante 15 años trabajó como abogada laboralista y se acercó a los problemas cotidianos de las personas: “Ser abogada laboralista nunca ha sido un trabajo para mí, más bien una pasión que me ha regalado experiencias inolvidables con las que me he humanizado y forjado como persona. Te convierte en una espectadora directa de las múltiples violencias de género que se infligen a las mujeres desde un mercado laboral que las discrimina ferozmente, a pesar de su aparente integración en igualdad (formal) con el sexo contrario. Desde mi despacho he tenido la oportunidad de plantear acciones en materia de

Este año se creó la Asociación de Mujeres Juezas de España (AMJE), integrada en la Asociación Internacional de Mujeres Juezas (IAWJ), y su aparición no ha estado exenta de cierta polémica. Gloria Poyatos Matas, que comenzó su carrera profesional como abogada laboralista en CCOO de Cataluña y que actualmente es magistrada del Tribunal Superior de Justicia de Canarias, es su presidenta.

brecha salarial, techo de cristal, violencia sexual ocupacional, acoso, despidos discriminatorios o violencia institucional desde las propias entidades gestoras de prestaciones de género. Una panorámica que me mostró tempranamente la vulnerabilidad social de un colectivo históricamente discriminado y me llevó a interesarme por materias muy vinculadas al sexo femenino como es el trabajo a tiempo parcial, el acoso o la prostitución”. Precisamente, durante esos años, escribió tres ensayos sobre estos temas (1).

Gloria Poyatos compatibilizó su tarea como abogada laboralista con su faceta de profesora asociada en la Universidad de Girona donde impartió clases en la Escuela de Práctica Jurídica del Ilustre Colegio de Abogados de Girona.

“El sindicato me enseñó una dimensión práctica y vital del derecho del trabajo absolutamente desconocida en el mundo académico, me enseñó la realidad que viven muchas personas invisibilizadas”.

Cuando decidió, junto a otras juezas españolas, la creación de la Asociación de Mujeres Juezas de España (AMJE) recibieron críticas e incluso alguna queja: *“Nos llamó la atención y mucho. Incluso hubo alguna asociación que presentó una queja contra la asociación ante el CGPJ, pero poco a poco nos dimos cuenta de que eso forma parte de nuestra actividad asociativa y que es un barómetro certero de que lo estamos haciendo bien”*. Parece que 1966, el año en que se levantó la prohibición de las mujeres de ser juezas basándose en que contravenía “la delicadeza consustancial” de las mismas, no está tan lejos.

Afirma que las juezas sufren discriminación indirecta, ¿cómo se explica?

La carrera judicial no es un estamento inmune a los estereotipos y prejuicios machistas. Jueces y juezas nacen, se educan y opositan en la misma sociedad patriarcal que el resto de profesionales. Por tanto, el machismo también impera en la judicatura, donde se extiende bidireccionalmente, de forma endógena o exógena. Ésta última es quizás la más peligrosa por el terrible impacto que tiene sobre la ciudadanía. Una justicia machista no es compatible con una justicia igualitaria o equitativa.

La constatación del machismo endógeno está en la fotografía que cada año ilustra la apertura del año judicial, en la que no hay ni rastro de las mujeres, a pesar de que en la actualidad, las féminas son mayoría en la carrera judicial (52%) Esa imagen anual es un insulto a la dignidad de las juezas españolas, porque las invisibiliza con un mensaje simbólico de negación de su importante aportación a la justicia.

Además, la judicatura dispone de su propio techo de cristal, dificultando el acceso de las magistradas a la cúpula judicial, a través de un sistema de valoración de méritos que las discrimina indirectamente, por ejemplo al valorarse en primer lugar la antigüedad en la carrera



Constitución de la Asociación de Mujeres Juezas de España (AMJE), conformada en sus inicios por 12 juezas; entre todas sostienen la siguiente frase: *Mujeres, juezas, trabajadoras*.

(escalafón), cuando hasta el año 1977 no ingresó la primera mujer en la judicatura. O también al excluirse de la valoración curricular el tiempo que las magistradas emplean en los cuidados familiares, cuando es incuestionable que ellas monopolizan los permisos y licencias familiares que se solicitan en la carrera judicial.

Ha escrito sobre la carga de trabajo en la judicatura, la falta de prevención de riesgos laborales y la disminución de efectivos judiciales, ¿cómo afecta esta situación a la ciudadanía?

La justicia en España sufre de una grave congestión que tiene ya un carácter endémico, pues no se trata de un diagnóstico nuevo, aunque la reciente crisis lo haya agravado, sino de una antigua patología, desatendida históricamente por todos los Gobiernos.

La sobrecarga judicial no sólo afecta psicológicamente al productor o productora judicial, carente de protección, actualmente, frente a este riesgo psicosocial, sino que supone, además, el pago de un alto precio para la población, que se ve irremediadamente afectada en su derecho a una justicia rápida. Pero todavía puede ser peor, pues la lentitud judicial tiene un devastador efecto para las personas con menos recursos (las más vulnerables), pues el tiempo les juega en contra porque las empobrece más todavía y las coloca en situaciones límite de desesperación, de las que siempre sacan ventaja aquellas entidades, empresas o Administraciones a las que el tiempo no les perjudica, más bien al contrario.

Su primer empleo fue en el gabinete jurídico de CCOO, ¿cómo recuerda esos inicios?

Mi primer trabajo fue en el campo, en la recolecta de aceitunas, pero mi primer empleo

“Creo que la crisis y la frustración producida por el paro, exagera las actitudes violentas y machistas. El camino es largo. Hay que seguir”.

remunerado fue en una pastelería, luego en una pizzería y más tarde como vendedora de piscinas, así que mi empleo como abogada del gabinete jurídico de CCOO fue el quinto, realmente.

Tenía 23 años cuando inicié mi andadura como letrada de sindicato y lo recuerdo como una experiencia fascinante, con la que aprendí mucho más de lo que podría esperar. El sindicato me enseñó una dimensión práctica y vital del derecho del trabajo absolutamente desconocida en el mundo académico, me enseñó la realidad que viven muchas personas invisibilizadas, el concepto de “conciencia colectiva” de quienes menos tienen, otras miradas y formas de entender la vida y me enseñó a usar el derecho como herramienta de defensa de la parte más débil del contrato de trabajo.

Mi tiempo como abogada me ha permitido, además, plantear pleitos difíciles, fáciles, experimentales, exóticos, colectivos, estratégicos, sindicales y valientes. Entre ellos destacaría el caso del despido de las trabajadoras de un club de alterne de Puigcerdà. Era invierno, cuando acudieron a mi consulta de la localidad de Ripoll, un grupo de alternadoras y prostitutas, cuyo empleador, que nunca las dio de alta en la seguridad

social tras años de servir copas en un local, cerró abruptamente y sin avisar. No era un tema fácil, pero reconozco que los retos han sido siempre una motivación profesional para mí. Las advertí de las dificultades jurídicas y judiciales y planteamos la acción por despido improcedente como alternadoras. Tuvimos mucha suerte en aquel entonces, y obtuvimos una sentencia favorable, que también permitió a mis clientas acceder a las prestaciones por desempleo. Este tipo de experiencias son las que hacen que la vida de una abogada valga la pena...

En 2002 publica un libro sobre el trabajo a tiempo parcial, un tipo de trabajo donde las mujeres se llevan la palma, ¿ha variado en algo esta situación?

El contrato a tiempo parcial ha sido una herramienta utilizada históricamente por las trabajadoras para conciliar su vida laboral y familiar, y también ha sido y es el contrato perfecto para defraudar a través de horas extras que nunca se remuneran. Aunque el auge de los llamados *minijobs* está incrementando el uso de este tipo de contratación en el sector masculino, siguen siendo las féminas las más contratadas parcialmente. Ello las convierte en candidatas ideales al percibo de famélicas pensiones que aumentan el riesgo de pobreza que también encabezan en comparativa de género. La brecha salarial disminuye con las contrataciones a tiempo completo.

En 2006 escribe el ensayo *Mobbing: Análisis disciplinar y estrategia legal*, ¿se ha encontrado con muchos casos a lo largo de su vida laboral?

Sí, pero debido a las dificultades probatorias de este tipo de procesos, siempre he sido muy selectiva. Mi teoría, que denomino "efecto boomerang", es que si no tienes pruebas suficientes para convencer al juez o jueza de que existe una situación de acoso, es mejor no iniciar el proceso, (o en su caso esperar a disponer de más y mejores pruebas), pues el impacto de un pleito perdido para una persona acosada, que normalmente ya te llega muy dañada psicológicamente, la acaba de destruir. Quizás estas restricciones han tenido mucho que ver en que casi todos los procesos que he llevado como abogada, se ganasen.

¿Crece el machismo y la violencia de género o se denuncian más casos y merecen mayor atención por parte de la sociedad?

Las violencias machistas siempre han estado ahí, la diferencia es que ahora se visibilizan socialmente. Actualmente, las mujeres denuncian más, porque están más formadas y tienen más independencia económica y más libertad



Gloria Poyatos, además de presidenta de la AMJE, es magistrada del Tribunal Superior de Justicia de Canarias.

que sus abuelas. En cualquier caso, creo que la crisis y la frustración producida por el paro, exagera las actitudes violentas y machistas. El camino es largo. Hay que seguir.

¿Qué debería contemplar un pacto de Estado contra la violencia sexista?

El abordaje multidisciplinar desde todos los ámbitos en los que la violencia se retroalimenta, especialmente desde la educación, que es el arma más poderosa para cambiar una sociedad y para acabar con el machismo desde la raíz. La educación es la llave; por eso, desde la asociación de mujeres juezas hemos impulsado en Lanzarote el proyecto *Educando en justicia igualitaria*. Se trata de un programa de divulgación de la justicia igualitaria entre los más jóvenes (de 9 a 18 años) para ayudarles a reconocer las discriminaciones, las violencias de género o los estereotipos sexistas, que incluye la preparación y escenificación de un juicio con perspectiva feminista.

En materia de justicia, urge establecer un plan de formación obligatoria, trimestral y transversal de quienes participan en la persecución del delito de violencia de género. Además, entre otras cuestiones, hay que conseguir el cumplimiento real de las leyes con impacto de género y, por supuesto, contar con un soporte presupuestario real y no virtual.

Desde la Asociación de Mujeres Juezas de España proponen cambios en materia de delitos sexuales, ¿podría explicarnos en qué delitos se centrarán y en algunas de sus propuestas?

Proponemos la tipificación de modalidades de corrupción sexual con penalización de prevalencia de situaciones de superioridad y/o confianza y regulación de protocolo de actuación interna en las empresas frente a todo tipo de acosos, como herramienta de prevención primaria en la detección de situaciones inci-

"En materia de justicia, urge establecer un plan de formación obligatoria, trimestral y transversal de quienes participan en la persecución del delito de violencia de género".

pientes de acoso sexual ocupacional que afectan mayoritariamente a las mujeres.

En cuanto al Estatuto de la Víctima del Delito, proponemos su implantación generalizada, con dotación de medios suficientes, creación de las oficinas de atención a las víctimas, formación, protocolos de actuación etc. Y también, las siguientes mejoras legales: en primer lugar, extensión automática del derecho a la asistencia jurídica gratuita a las víctimas de delitos contra la libertad sexual (equiparándose así al régimen jurídico que se dispensa a las víctimas de terrorismo, violencia de género y trata de seres humanos); en segundo lugar, generalización como agravante en delitos cometidos en el ámbito de violencia doméstica y de género la posición de especial vulnerabilidad derivada de la situación gestacional de la víctima y; en tercer lugar, permisibilidad, en situaciones de especial vulnerabilidad de la víctima, de la introducción de su declaración en el juicio a través de la reproducción de la obtenida durante la fase de investigación.

En cuanto a la trata, nuestra propuesta pasa por regular mediante ley y de forma integral la protección de las víctimas de trata de seres humanos modificando el procedimiento por el que se procede a su identificación y reconocimiento como tal. Hoy dicha facultad la ostentan solo las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado debiendo ser extensiva a jueces y juezas e integrantes del Ministerio Fiscal que intervengan en la investigación y enjuiciamiento de estos delitos y tanto de oficio como a petición de la víctima o de las asociaciones y organizaciones que tengan legalmente reconocidos entre sus fines la protección de estas personas.

(1) Gloria Poyatos es autora de: *Trabajadores a tiempo parcial* (Bosch- 2002), *Mobbing: Análisis disciplinar y estrategia legal* (Bosch 2006) y *La prostitución como trabajo autónomo* (Bosch-2009). Ha escrito numerosos artículos en revistas jurídicas y tiene en marcha un blog en un diario digital (<http://www.huffingtonpost.es/gloria-poyatos-matas/>).

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

El incesante trabajo sindical por la igualdad de género [2]

[Eva Antón Fernández]

Hasta el 11 Congreso Confederado de CCOO, *Trabajadora* incluye entrevistas a las responsables de las secretarías de la Mujer (SM) de federaciones y territorios de CCOO. En este número toman la palabra: Isabel Rodero (CCOO Industria), Silvia Espinosa (CCOO Sanidad), Felisa Piedra (CCOO Euskadi), Pilar Morales (CCO Madrid) y Cándida Barroso (CCOO País Valencià), que responden a estas cuestiones:



Foto Arantxa Rochet

ISABEL Rodero Fernández
es secretaria de Mujer e Igualdad de CCOO
Industria (irodero@industria.ccoo.es)

1 La igualdad efectiva sigue siendo un objetivo a alcanzar. Las mujeres encuentran mayores dificultades para incorporarse al empleo, principalmente en sectores masculinizados, y cuando acceden, pese a su cualificación, lo hacen en desigualdad de condiciones: padecen mayor parcialidad, reciben menos formación en la empresa, tienen más difícil alcanzar puestos de responsabilidad, cobran de media aproximadamente un 30% menos que sus compañeros, son quienes renuncia a parte de su salario y a su desarrollo profesional para poder conciliar, etc.

2 Nuestro plan de acción se ha centrado en: diagnosticar la situación de las trabajadoras, en el nuevo marco de actuación de CCOO Industria, para poder actuar sindicalmente. Incorporar la perspectiva de género en la negociación colectiva, participando en la elaboración de criterios de negociación, incorporando acciones positivas a los convenios, negociando y asesorando en planes de igualdad y protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo. Sensibilizar y formar generando una mirada de género. Establecer redes sindicales con en-

foque de género. Eliminar la segregación laboral. Favorecer la corresponsabilidad. Denunciar situaciones de discriminación y desigualdad de trato y oportunidades, de violencia machista. Incrementar la afiliación y participación de mujeres en nuestras candidaturas, mesas de negociación y órganos de dirección.

3 Mientras existan políticas que retrasen la equiparación efectiva en derechos entre mujeres y hombres y esta reivindicación siga percibiéndose como responsabilidad exclusiva de las SM, nuestro plan de trabajo seguirá siendo válido pero su impacto, insuficiente. Por ello, la formación sindical en igualdad de género debe ser prioritaria. Tenemos una red inmensa de personas en miles de centros de trabajo que, en su mayoría, no perciben su capacidad transformadora de la sociedad mediante su militancia y acción sindical ni la mera formalidad de la igualdad. Y tenemos miles de mujeres preparadas para defender los intereses de la clase trabajadora. Debemos poner en valor su actividad sindical y favorecer su participación en igualdad de condiciones que la de los compañeros.

4 Es preciso un cambio de modelo socioeconómico, más justo e igualitario. Como sindicato de clase debemos influir en este cambio, combatiendo políticas y leyes regresivas, haciendo visible nuestra lucha. Se debe reconocer el valor que aportan las mujeres a nuestra sociedad, acabar con la segregación laboral, romper con los roles y estereotipos de género, con las paredes y techos de cristal, con la violencia machista, valorar por igual su trabajo dentro de las empresas y favorecer la incorporación de los hombres a las tareas de cuidado. Pero en el interno también debemos promover esos cambios, no sólo reforzando las SM o permitiendo ocupar espacios a las sindicalistas, sino también rompiendo antiguas inercias que impiden que las reivindicaciones de género queden fuera de las agendas políticas o mesas de negociación.



SILVIA Espinosa López
es secretaria de la Mujer
de la Federación
de Sanidad y Sectores
Sociosanitarios de CCOO
(silvia.espinosa@sanidad.ccoo.es)

Foto Javier Martín

1 Las discriminaciones por razón de sexo, en especial las derivadas de la maternidad y del uso de los derechos de conciliación para el cuidado de personas, están a la orden del día. Aunque somos mayoría de mujeres, en las altas direcciones de hospitales y centros, incluso en la pública, estamos infrarrepresentadas. En el sector de la dependencia el trabajo que se realiza es uno de los más feminizados y, por ello, peor valorado, pagado y regulado. Especialmente problemáticas en este sector son las enormes cargas de trabajo, sobreesfuerzos físicos, posturas forzadas, etc., con una gran afectación de la salud de las trabajadoras, lo que hacen del sector la primera actividad de servicios con mayor incidencia en riesgos musculoesqueléticos.

2 Desde la SM sensibilizamos, formamos e informamos a nuestra gente y a trabajadores y trabajadoras a quienes representamos. Influiamos en las decisiones y en el trabajo de nuestra organización, poniendo siempre la mirada de género, hasta que logremos que esa mirada fluya espontáneamente. Un logro en especial: profesionalizar el trabajo de las gerocultoras mediante la exigencia de una titulación. Queda lo más difícil, que ello se traduzca en mejoras salariales y laborales.

3 Hay que conseguir una organización del trabajo sindical más moderna, eficiente y respetuosa con la conciliación de la vida familiar y personal. Sólo así tendremos la representación paritaria de las mujeres en todos los órganos de decisión, también en los más altos, cuestión imprescindible para conseguir el empoderamiento sindical de las mujeres.

4 Es fundamental que los hombres y mujeres que estén al frente de cualquier proceso de negociación colectiva tengan formación en igualdad y género. También es muy importante que tengamos una representación suficiente de mujeres en todas las mesas de negociación. En el ámbito laboral sería fantástico acabar con la segregación sectorial u ocupacional, y en la sociedad imprescindible que las mujeres estemos bien representadas en los ámbitos políticos y de toma de decisiones.



FELISA Piedra Gao
es secretaria de Mujer,
Asuntos Sociales e Internacional
de CCOO Euskadi
(felip@euskadi.ccoo.es)

Foto Sonia González

1 En Euskadi, estos últimos años la precariedad laboral unida a salarios más bajos está suponiendo para las mujeres que encontrar un empleo no sea siempre una garantía para poder salir de la pobreza y de la exclusión social. Sigue aumentando la segregación ocupacional, el desempleo, la brecha salarial, hay un mayor déficit en conciliación y corresponsabilidad, así como más brechas en protección social, pensiones, además del aumento de la violencia estructural contra las mujeres. Además, el empleo a tiempo parcial está feminizado, sectorializado, concentrado en el sector servicios y es involuntario, convirtiéndose en un mecanismo multiplicador de precariedad, que reparte las horas de trabajo, confirmando los roles tradicionales de segregación por género de las responsabilidades familiares.

2 La SM imparte formación para delegadas y delegados en materia de igualdad, en relación con la negociación de convenios y planes de igualdad. Asesora y negocia planes de igualdad, realiza campañas sobre la brecha salarial, acoso sexual y por razón de sexo con la elaboración de protocolos de actuación y difunde los derechos de las mujeres trabajadoras víctimas de violencia machista. Participa en foros de igualdad promovidos por instituciones, organismos de igualdad, universidades, movimiento feminista y asociativo de mujeres. Entre sus prioridades exige a los poderes públicos que inviertan en la implementación de las políticas de igualdad en todos los ámbitos. Potencia en la negociación colectiva y planes de igualdad medidas para eliminar las desigualdades de género. Denuncia la violencia machista, exigiendo la eliminación de los factores de desigualdad que mantienen esta violencia estructural y mayor respuesta institucional para la atención de las víctimas.

3 Debemos consolidar las SM y garantizar la incorporación de las mujeres a la toma de decisiones como garantía de transversalidad de género, en las estructuras del sindicato y ámbitos de interlocución, cumpliendo con la paridad porque también la mayor presencia de mujeres incide sobre la inclusión de más medidas para promover la igualdad. Además, tenemos que seguir tejiendo redes de mujeres dentro y fuera del sindicato como una estrategia fundamental de empoderamiento para ejercer nuestro liderazgo.

4 Además, es prioritario seguir combatiendo desde todos los ámbitos las brechas de género, la violencia contra las mujeres y gestionar el tiempo de trabajo de forma más flexible en las empresas, avanzando en conciliación y corresponsabilidad, exigiendo políticas públicas con servicios públicos de calidad en educación, sanidad y atención a la dependencia.



PILAR Morales Pacheco
es secretaria de Mujer y Cooperación
de CCOO Madrid
(pmorales@usmr.ccoo.es)



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

Foto Helio Yago

1 En la CCAA de Madrid, las trabajadoras afrontan unas condiciones laborales y sociales que sobrepasan la precariedad. El 75% de la contratación a tiempo parcial, una brecha salarial en torno al 27%, segregación en el mercado laboral en los sectores en que los salarios son más bajos y un paro juvenil del 56%. Socialmente las cosas no mejoran, la edad del primer parto está sobrepasando ya los 33 años, y las dificultades de acceso al empleo conjugando la maternidad suponen una presión enorme. Tenemos mayor número de trabajadoras pobres, con trabajos a tiempo parcial, temporales, lo que les impide independizarse y tener un proyecto de vida, sus posibilidades de cotización están reducidas al mínimo. La violencia de género, el menosprecio de la imagen y la presión del mercado de consumo con modelos patriarcales son dificultades añadidas. Tampoco las mujeres mayores se libran del patriarcado, sufren la discriminación acumulada durante su vida.

2 En Madrid hemos conseguido trabajar por consenso las SM de federaciones y uniones comarcales, constituyendo un grupo de trabajo permanente, abordando proyectos comunes. Hemos trabajado la sensibilización en igualdad, el liderazgo y empoderamiento, y tratamos de mantener una actitud pedagógica en los órganos de dirección, no exenta de dificultades. Hemos logrado que las organizaciones asuman la lucha por la igualdad y se acomete como de toda la organización la celebración del 8 de Marzo y del 25 de Noviembre. La transversalidad avanza con diferente fortuna en las diferentes áreas, pero con el convencimiento de que no puede haber marcha atrás.


3 Cumplir con los documentos aprobados, con la legislación de igualdad, con los compromisos y promesas que se hacen en los discursos. Organizar y formar al mayor número posible de mujeres y también de hombres que se consideren feministas. Estar atentas a que no se diluya la lucha por la igualdad de género en un mar de desigualdades que pasan en periodos de la vida pero que no son permanentes como la de género. Compartir trabajo, información y caudal humano, fluyendo nuestras colaboraciones. Afiliar. Sumar con los movimientos de mujeres, haciendo valer nuestros principios, es bueno para ellas y para nosotras.

4 No llegaremos a la igualdad en el mercado laboral si no cambiamos la mentalidad del empresariado, la judicatura, los Gobiernos y las organizaciones sindicales. Debemos ser garantes de igualdad en la negociación colectiva y hacer bueno el precepto de "A igual trabajo, igual salario", abandonar el cuidado en solitario, fomentar la corresponsabilidad. Disputar áreas que ahora no alcanzamos, tener metas comunes que transformen las formas de hacer y pensar en la organización sindical. No necesitamos algunas mujeres más en algunos sitios para hacer las mismas cosas: necesitamos más mujeres en todos los sitios, con perspectiva de género, para hacer cosas diferentes.


1 En el País Valencià, a pesar de que los poderes públicos y la patronal hablan de mejoría en el mercado de trabajo, la realidad sociolaboral de las mujeres (1) demuestra lo contrario. Está siendo muy difícil remontar los años de austericidio y su gran impacto de género. Tampoco ayudan las desigualdades que genera la histórica división sexual del trabajo, que tanto interesan al sistema patriarcal y al capitalista, dos caras de la misma moneda. La pobreza tiene rostro de mujer, por sus menores ingresos y renta, su menor tasa de protección social y sus mayores cargas y responsabilidades familiares. En nuestras reivindicaciones mantenemos que si el trabajo no es igualitario en derechos y con derechos iguales para mujeres y hombres no es trabajo decente.

2 Hemos trabajado los objetivos de la Secretaría, tanto la vertiente sociopolítica como en la más interna, sindical. Mediante las diversas formas de la acción sindical, apoyando y asesorando a las federaciones sobre todo en materia de planes de igualdad y negociación colectiva. Mediante la labor formativa y organizativa sindical, formando y sensibilizando en igualdad a delegadas y delegados, así como a ejecutivas y direcciones sindicales e introduciendo en la agenda del sindicato la transversalidad de género. De la acción sociopolítica resaltaría la defensa del derecho a decidir sobre nuestros cuerpos ante la reforma de Gallardón de la ley del aborto, la participación en el Tren de la Libertad y la lucha contra las violencias machistas con grandes manifestaciones como la del 7N, el trabajo junto al movimiento feminista exigiendo políticas sociales y económicas que garanticen la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres y una vida libre de violencias.

3 CCOO es un sindicato de mujeres y hombres, comprometido con la igualdad y no discriminación desde sus orígenes. Pero "Sin mujeres no hay revolución". Si aspiramos a cambiar la sociedad, a ser útiles, debemos seguir trabajando y empoderando a las mujeres, garantizando su participación en los centros de decisión. Todas nuestras estructuras han de ser paritarias, debemos realizar un sindicalismo inclusivo, que propugne un cambio de paradigma tanto en el reparto del trabajo como el sostenimiento de la vida y el planeta.

4 Confiamos que nuestras propuestas en igualdad presentadas en la mesa del Diálogo Social prosperen: planes de empleo con impacto de género, eliminación brecha salarial, plan específico para trabajadoras del hogar, mayores controles de la Inspección de Trabajo, mayores recursos para prevención y asistencia en violencia de género, mejora de los servicios públicos... 

(1) Consultar el informe *Situació sociolaboral de les dones al País Valencià 2015*, elaborado por la Secretaria de la Dona y el Gabinet Tècnic de CCOO del PV, se encuentra disponible en: <http://www.pv.ccoo.es/cms/g/public/o/3/o88112.pdf>.

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

Visibilizando el rostro de la pobreza

[Alba García Sánchez]

CONSCIENTES desde hace tiempo, especialmente desde el inicio de la crisis, de que los datos estadísticos no acaban de reflejar la realidad que se percibe y constata cada día en ciudades y pueblos, en la sociedad aquí y ahora, hay que adentrarse en una realidad invisible pero cierta: la de la pobreza. El discurso oficial es otro, el de la superación y recuperación de la crisis, pero esconde de manera intencionada el sufrimiento de una parte importante de la población. Las reglas del juego del neoliberalismo aliado con el patriarcado generan paro, pobreza, exclusión social, precariedad y desigualdad.

Pero, ¿en qué indicadores se basan tanto los poderes públicos como todas aquellas organizaciones que los analizan? Es cierto que la precariedad y la pobreza tienen rostro de mujer, pero ¿cómo se mide?

En el *Estudi sobre la Feminització de la Pobresa* que CCOO de Catalunya (1) ha presentado -y que ha realizado el equipo del Observatori Dones, Homes i la Vida Quotidiana (IQ)- cabe la posibilidad de contribuir a visibilizar y nombrar con rigor parte de esa realidad cotidiana que afecta de manera especial a las mujeres y se ha hecho sin inventar estadísticas nuevas. El estudio se ha realizado combinando de otra manera indicadores existentes como, por ejemplo, los datos de la Encuesta de Condiciones de vida (2015) con el supuesto de autonomía personal -tal y como propone la Càtedra d'Inclusió Social de la Universitat Rovira y Virgili. Así que la tasa de riesgo de pobreza del 18,9% para hombres y del 19% para mujeres, pasa a ser del 25,7% para los primeros al 49,7% para las segundas.

Considerando la pobreza como un he-

cho multidimensional -no solo como la falta de recursos materiales- todavía aparecen más evidencias de las diferencias de género: las mujeres disponen de menos autonomía económica, tienen menos garantizadas las necesidades básicas (vivienda, salud, formación, red comunitaria de ayuda, etc) y en 2015 la renta media anual de los hogares de Catalunya bajó un 8% respecto al 2010. Los hogares que cuentan con menores a su cargo se han empobrecido más que los hogares que no tienen. Por género, el que se empobrece más, con diferencia, es el de las mujeres, pero especialmente el grupo de las jóvenes, seguido de menores y de las mayores de 65 años.

El impacto de la brecha de género en salarios e ingresos es determinante. Los factores de discriminación de género en la ocupación, prestaciones sociales y pensiones repercuten a lo largo de todo el ciclo de vida de las mujeres (2), pero no deja de sorprender que mientras un 14,9% de los hombres que tienen trabajo remunerado se encuentran en riesgo de pobreza, para las mujeres trabajadoras el riesgo de pobreza sea del 25,9%, es a decir 1 de cada 4 mujeres.


Según la tasa AROPE (3) los hogares donde viven una mujer sola (26,4%) es más probable que se encuentren en riesgo de pobreza o exclusión social. Y si se analiza el nivel de privación sorprende que las jóvenes afirmen sufrirlo con más frecuencia. La brecha de género en la

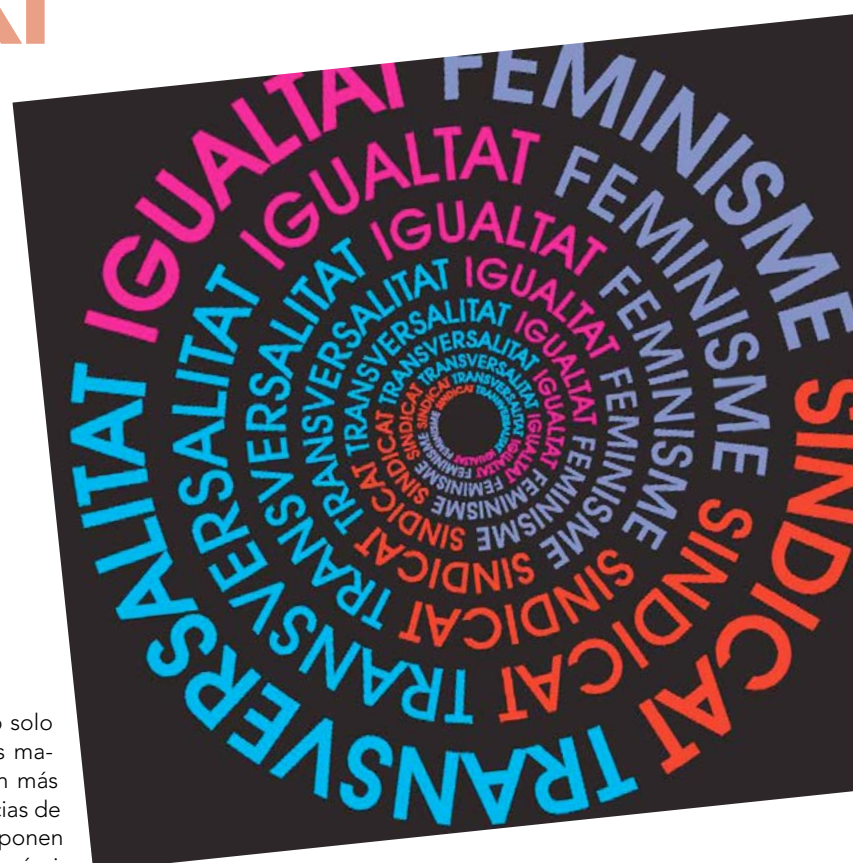
privación material vuelve a despuntar ya que es 4,3 puntos porcentuales más que la de los hombres para el grupo de mayores de 65 años.

El fenómeno de la pobreza no es neutro, por lo tanto CCOO exige que las administraciones adopten las medidas necesarias para visibilizar, medir y analizar la pobreza, las rentas bajas de las mujeres aunque tengan trabajo remunerado, la exclusión social, la brecha de edad de esta pobreza, la dependencia económica ante el fenómeno de la violencia machista o el impacto de las políticas de recortes, de privatizaciones e involución de derechos básicos en las mujeres.

Ahora CCOO dispone de una parte de la foto fija de la feminización de la pobreza, preocupante e indignante. Hacer visible la feminización de la pobreza supone abrir la posibilidad de exigir, de manera contundente, cambios urgentes en las políticas de ocupación, de bienestar, políticas económicas y sociales que contribuyan a cambiar radicalmente esta realidad ■

(1) Informe completo disponible en: http://www.ccoo.cat/pdf_documents/2016/ESTUDI_SOBRE_LA_FEMINITZACIO_DE_LA_POBRESA_resum_CCOO.pdf.
(2) <http://www.ccoo.cat/noticia/202745/ccoo-denuncia-laugment-de-la-brexa-salarial-entre-homes-i-dones-fins-als-25-95-punts#.WBRTLeOzIW0>.
(3) Tasa AROPE: acrónimo de At-Risk-Of Poverty and Exclusion.

Alba García  (albagarcia@cco.cat)
es secretaria de la Dona i de Cohesió social de la Comissió Obrera Nacional de Catalunya (CONC).



Con las Defensoras: Emakumeon Eskubideen Alde

Emakumeon Eskubideen Alde, editada por Mugarik Gabe, Organización No Gubernamental vasca de Cooperación para un Desarrollo Humano, Equitativo y Sostenible. Incluye entrevistas con June Fernández, Arancha García, Marusia López, Leire Lasas, Marta Mato, Colectivo Ansur y Bashe Nuhem. Disponible en: <http://www.mugarikgabe.org/campanas/con-las-defensoras-emakumeon-eskubideen-alde/> [Isabel Rodero Fernández]



MUGARIK Gabe ha publicado un cuaderno de entrevistas con reflexiones y propuestas de algunas defensoras de los derechos humanos de las mujeres. La brecha entre el reconocimiento formal de los derechos humanos de las mujeres y la posibilidad de disfrutarlos es enorme. Ese trabajo debe ser un derecho en sí mismo, protegido por la sociedad y los Gobiernos. "Reivindicamos derechos, no pedimos favores", recoge en su introducción. Reconocer el feminismo como un movimiento represaliado es más que necesario.

Las activistas feministas rompen las reglas del papel jugado por las mujeres en los conflictos políticos. Ya no aparecen como cuerpos a proteger en el orden público sino como cuerpos amenazantes, por tanto, su represión es necesaria para mantener el poder y orden actual. Los agresores son los agentes del Estado, la autoridad, pero el 5% de la violencia proviene también de agentes más cercanos: "Que nos maten, amenacen, aprisionen o invisibilicen es algo que debilita el movimiento".

Ante esta situación, reconocen

el autocuidado y autoprotección de las personas que forman parte de organizaciones que defienden los derechos humanos como estrategia de lucha, como contrapoder al patriarcado, que defienda, visibilice y restituya los derechos humanos de las mujeres y de sus defensoras

Isabel Rodero (irodero@industria.ccoo.es) es secretaria de Mujer e Igualdad de la Federación Estatal de Industria de CCOO.

Derechos y negociación colectiva

Guía sindical: *La jornada laboral. Derechos y negociación colectiva*, elaborada por Neus Moreno, Lidia Sandalinas y Joanma Tapia, ha sido editada por la Secretaría de la Dona de CCOO de Catalunya. Se encuentra disponible en la siguiente dirección: http://www.ccoo.cat/pdf_documents/2016/guia_jornada_laboral_dones.pdf

[Neus Moreno Sáenz]

LA JORNADA laboral en cuanto al volumen, distribución y modificaciones es uno de los elementos centrales de la precarización del trabajo remunerado y de la vida. Una precarización que afecta fundamentalmente a las mujeres, a jóvenes y las personas de nueva contratación. Una de las características de las relaciones laborales es la

disponibilidad del empresariado de los tiempos y, consecuentemente, de la vida de las personas. Una precariedad que afecta más intensamente a las mujeres por dos motivos: por la división sexual del trabajo de cuidado, y por las mismas condiciones de trabajo, ya que las mujeres están sobrerrepresentadas en el trabajo parcial y la distribución irregular de jornada.

Las reformas laborales de 2012 y

2013 han favorecido el contexto legal para las prácticas empresariales de disponibilidad pero con las contradicciones que supone el gran consenso social y político de la llamada conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

Y frente a esta realidad tenemos uno de los instrumentos esencial para mejorar las condiciones de trabajo y de vida: la negociación colectiva. Tenemos experiencias y propuestas, y en el caso de Catalunya también acuerdos favorables en el marco de las relaciones laborales

Neus Moreno (nmoreno@ccoo.cat) forma parte del equipo de la Secretaría de la Dona de CCOO de Catalunya.



Movimiento Democrático de Mujeres

El Movimiento Democrático de Mujeres. De la lucha contra Franco al feminismo (1965-1985), de Francisco Arriero Ranz, historiador en la Universidad Autónoma de Madrid. Madrid, 2016: Los Libros de la Catarata.

[Rita Moreno Preciado]

ES ÉSTE un profundo trabajo de investigación en torno al Movimiento Democrático de Mujeres (MDM) y su evolución desde la lucha contra el franquismo a la lucha por los derechos de las mujeres, desde la actividad de solidaridad con los familiares presos, la militancia política comunista y la movilización en los barrios, hasta llegar a asumir e impulsar una militancia feminista que reivindicaba igualdad de derechos para las mujeres y mayor protagonismo

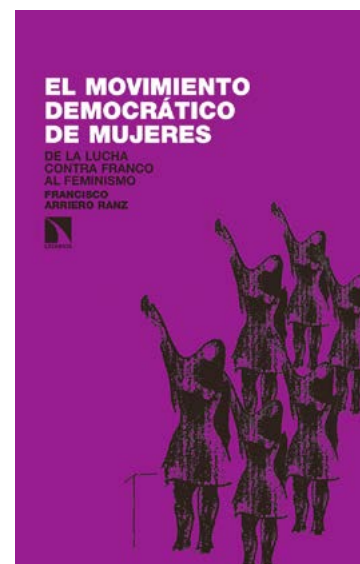
y reconocimiento en las organizaciones políticas donde muchas de ellas militaban, principalmente el Partido Comunista, y posteriormente, también en otros partidos de izquierda, evolución que no estuvo exenta de obstáculos y desconfianzas por parte de la organización política que apoyó su creación y tampoco de contradicciones internas en el seno del MDM.

El MDM trabajó por la consecución de derechos fundamentales para cambiar la situación de dependencia y subordinación de las mujeres: el

derecho al divorcio, a la planificación reproductiva, al aborto, a la libertad sexual, la igualdad salarial, la lucha contra la violencia sexual, el maltrato y los asesinatos de mujeres.

Dulcinea Bellido y Carmen Rodríguez, esposas de dos importantes dirigentes comunistas presos, fueron las impulsoras de esta organización de mujeres en Madrid, y fueron las principales responsables, junto a Mercedes Comabella, Rosa Pardo, Vicenta Camacho, Josefina Samper, Rosalía Sender, Enriqueta Bañón, Aurora Villena, Marisa Castro, entre otras, de la extensión a otras ciudades

Rita Moreno (rmoreno@ccoo.es) es coordinadora de la Secretaría Confederada de Acción Sindical de CCOO.



Trabajadoras del hogar: visibilizar para transformar



Fotografía de Carmen Briz

En el mes de octubre se celebró en Madrid el *I Congreso sobre Empleo de Hogar y Cuidados. Visibilizar para transformar*, organizado conjuntamente por el Grupo Turín y el Ayuntamiento de Madrid, en el Centro Cultural Casa del Reloj.

Durante dos días, un total de 29 personas expertas en el tema reflexionaron en torno a la necesidad de la ratificación e implementación del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para la mejora de las condiciones laborales de trabajadoras y trabajadores del sector.

Uno de los aciertos del congreso fue la participación numerosa de trabajadoras del hogar, tanto en las mesas redondas como entre las personas asistentes.

Vulnerabilidad jurídica y social

La vulnerabilidad jurídica y social es una de las características del sector del servicio doméstico. El I Congreso sobre Empleo de Hogar y Cuidados, *Visibilizar para transformar*, celebrado en Madrid en el mes de octubre ha llamado la atención sobre ello.

[Raquel Gómez Merayo y Cristina de la Torre Sanz]



Un momento de la divertida presentación del Congreso a cargo de Brujas Migrantes. Detrás, en la mesa: Joaquín Nieto (director de la Oficina de la Organización Internacional del Trabajo, OIT, de España); Manuela Carmena (alcaldesa de Madrid) y Graciela Gallego (de Servicio Doméstico Activo, SEDOAC, Grupo Turín), fotografía de Carmen Briz.

“Será en 2013, cuando se produzca un cambio, recayendo el peso de este colectivo de trabajadoras sobre las mujeres empleadas de hogar de origen español (57%)”.

LA PRIMERA VEZ que se hace mención al empleo del hogar en la legislación española es en la *Ley de contrato de trabajo* (1931) en la que se plantea que el trabajo del hogar está sometido a las mismas relaciones laborales que el resto de trabajos. Pero, la *Ley de contrato de trabajo* de 1944 excluye el empleo del hogar de las relaciones laborales. Esta situación continuará inalterada hasta que en los años 50 el sistema de protección social entra en crisis y se hace necesaria la ampliación de la base fiscal del sistema.

En 2004 en España estaban afiliadas 181.000 personas como empleadas del hogar, de las cuales el 42% eran de origen extranjero. La regulación de extranjería (2005) generó el aumento de la afiliación entre esta población, 253.765 personas. La afiliación continuó teniendo bajo impacto en empleadas de origen español, debido a que las mujeres de nacionalidad española presentaban una mayor tendencia a la irregularidad laboral (trabajar sin contrato) al entender su empleo como un complemento a otras ganancias y, por tanto, preferible de estar exento de cargas impositivas. Éste fue uno de los motivos que implicó la necesidad de trabajar en base a otras consideraciones.

Un impulso a las afiliaciones lo representó el cambio del Régimen Especial de cotización al Sistema Especial de Empleados del Hogar dentro del Régimen General aprobado en 2011. Se pasó de 295.448 personas afiliadas en 2011 a 422.943 registradas en 2013. A partir de este año se percibe un cierto estancamiento en la afiliación; dicho estancamiento puede ser resultado de la propia situación económica de los hogares, de los cambios habidos en la ley de dependencia en 2012 así como la aprobación del *Real Decreto-ley 29/2012, de 28 de diciembre, de mejora de gestión y protección social en el Sistema Especial para Empleados de Hogar y otras medidas de carácter económico y social* (BOE de 31 de diciembre de 2012). Dicho real decreto-ley fijó que a partir del 1 de abril de 2013 las personas que presten sus servicios durante menos de 60 horas mensuales por empleador o empleadora deberán formular directamente su afiliación, altas, bajas y variaciones de datos cuando así lo acuerden con tales empleadores o empleadoras.

Evolución de afiliación según sexo

La crisis económica tuvo un doble impacto sobre las mujeres, por una parte expulsó a las mujeres españolas de otros sectores económicos en los que participaban (en mayor proporción que las extranjeras); y por otra, impulsó la participación en el mercado laboral de mujeres que hasta entonces habían permanecido como inactivas.

Para ambos grupos el empleo doméstico se perfiló como una de las alternativas más accesible debido a sus características de flexibilidad y adscripción automática a las "supuestas capacidades femeninas".

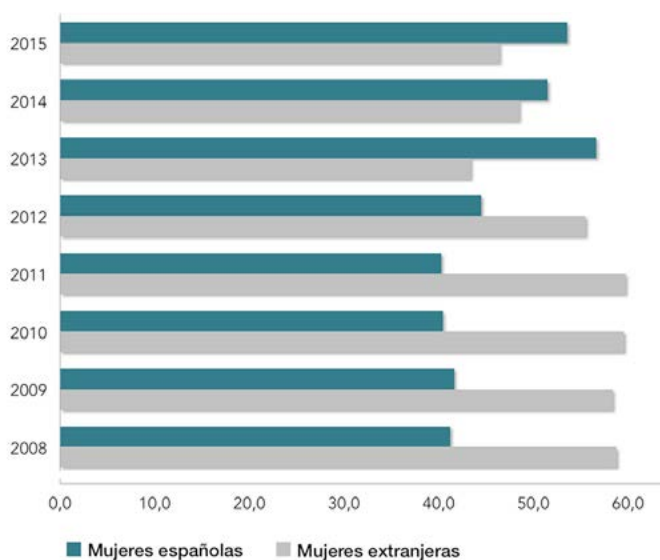
En el inicio de la crisis las mujeres de origen extranjero afiliadas a la Seguridad Social que constaban como empleadas del hogar representaban el 59% del total, porcentaje que se mantiene más o menos igual hasta 2012. Será en 2013, cuando se produzca un cambio, recayendo el peso de este colectivo de trabajadoras sobre las mujeres empleadas de hogar de origen español (57%). Este cambio, en parte, puede



Asistentes atentas a la presentación, fotografía de Carmen Briz.

"Porque sin nosotras, no se mueve el mundo, éste fue uno de los lemas coreados por las casi trescientas personas que asistieron al congreso, más de la mitad, trabajadoras del sector".

EVOLUCIÓN DE AFILIACIÓN DE EMPLEADAS DE HOGAR AL RÉGIMEN GENERAL



Elaboración propia a partir de datos del Anuario de Estadísticas del Ministerio de Empleo, varios años.

venir motivado por la modificación de la legislación que establece la posibilidad de sanciones junto con una serie de mejoras de las condiciones laborales.

Aunque el sector del empleo doméstico se caracteriza por ser un sector altamente feminizado, siempre ha existido presencia masculina. Esta presencia masculina, aunque en menor volumen, ha tenido una evolución similar a la de las mujeres. Es también con la aprobación de la ley de extranjería en 2005 cuando aumenta la afiliación de los hombres, principalmente extranjeros (29.623). En 2008 el 92% de los varones afiliados a este régimen son extranjeros, este elevado porcentaje se mantiene hasta 2013 cuando desciende al 63%. En el periodo de tiempo de 2008 a 2015 la presencia de españoles ha ido en aumento, pasando de 1.364 en 2008 a 7.024 en 2015. La mayor afiliación de españoles se produce en 2013 (8.046), influenciada también por el cambio normativo.

A pesar de los cambios normativos y de la regulación que se ha ido produciendo a lo largo de los años, existe entre un 30-40% de empleo doméstico que no está regulado.

I Congreso sobre Empleo de Hogar y Cuidados

En octubre tuvo lugar en Madrid el *I Congreso sobre Empleo de Hogar y Cuidados: Visibilizar para transformar* (1). El principal objetivo era visibilizar la realidad económica y social del empleo de hogar y de los cuidados en todas sus dimensiones. Y esa visibilización responde a un objetivo único: transformar.

"Porque sin nosotras, no se mueve el mundo", éste fue uno de los lemas coreados por las casi trescientas personas que asistieron al congreso, más de la mitad, trabajadoras del sector. Y es que otro de los objetivos a lograr era visibilizar la realidad económica y social del empleo de hogar y de los cuidados en todas sus dimensiones. A pesar de su creciente significación económica y social, es una de las formas de empleo más invisibilizada, precaria, insegura y desprotegida, así como peor remunerada.

Este trabajo responde a diferentes necesidades: se contrata empleo del hogar porque no hay alternativa (caso de personas mayores que no se valen por sí mismas); exigencia del mercado laboral de ausencia de responsabilidades (caso de persona sola con hijos), deseo de vivir bien, (persona que no quiere hacer las tareas del hogar).

La principal reivindicación del congreso se ha centrado en la necesidad de la ratificación, por parte del Gobierno español, del Convenio 189. Su aprobación, por parte de 189 Gobiernos y posterior ratificación (2), ha supuesto un apoyo muy importante para las personas que desempeñan dicha actividad en todo el mundo.

España forma parte del grupo de países que, tras la aprobación del Convenio 189 en la 100ª conferencia de la OIT, pertenece al grupo de países que introdujeron modificaciones en la normativa existente. La entrada en vigor de la *Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social* puso fin a una situación de inferioridad en cuanto a la hora de negociar (3), a la vez que supuso la inclusión del sector en el Régimen General, aunque con especificidades.

Los impactos de esta reforma se han traducido en un aumento de la tasa de cobertura, si bien actualmente permanece estancada; y en un aumento del peso del sector, proceso de regulación principal entre las españolas.

Raquel Gómez (raquelgomez@ccoo.es) es socióloga y forma parte del equipo de la Secretaría Confederal de Mujer e Igualdad de CCOO y **Cristina de la Torre** (cdeletorre@cleon.ccoo.es) es licenciada en Filosofía y diplomada en Educación Social y forma parte del equipo de la Secretaría de Mujer y Políticas de Igualdad de Comisiones Obreras de Castilla y León.

Las asistentes al congreso consideran que la ratificación del convenio supondrá: *"Conseguir que el empleo doméstico sea un trabajo decente, valorado por su importancia y en igualdad de derechos que el resto"*.

En este primer congreso, se expusieron prácticas de otros países donde se ha conseguido reducir el empleo sumergido gracias a importantes beneficios fiscales y bonificaciones en la Seguridad Social, reduciendo así el coste cuando la contratación se hace conforme a la legislación.

En Italia existe una contraparte de personas empleadoras que permite a los sindicatos negociar un convenio colectivo, que data de 1974, sobre el que se pactan mejoras cada cuatro años.

En Francia, además de un convenio colectivo, existe el Cheque Empleo Servicio Universal (CESU) por el que la Administración facilita a quien quiera emplear a otra persona -dentro de los distintos servicios que incluye el trabajo doméstico y las tareas de cuidado- todas las gestiones, incluyendo las nóminas, contratos y deducciones.

Hay por tanto opciones distintas que pueden ser adoptadas pero pasan todas ellas por un debate social y un compromiso político.

Una parte del congreso se destinó a poner de manifiesto diferentes formas de organizarse que han ido desarrollando las personas que trabajan en el empleo del hogar; así se expusieron diferentes experiencias asociativas: Territorio Doméstico, Mujeres que crean, Brujas Migrantes y la Organización Sindical de Trabajadoras del Hogar, vinculada a CCOO del País Valencià.

Las experiencias de creación de cooperativas expuestas fueron: Abierto hasta el amanecer, Victoria's Sociedad Cooperativa, Emakumeak Aurrera Koop Elk Tixkia y la experiencia en intermediación fue presentada por Senda de Cuidados.

(1) El congreso fue organizado conjuntamente por el Grupo Turín y el Ayuntamiento de Madrid y fue inaugurado por la alcaldesa, Manuela Carmena. Toda la documentación se encuentra disponible en: <http://congresoempleodehogarycuidados.es>.

(2) Actualmente ha sido ratificado por 22 países.

(3) En la normativa anterior casi todos los artículos incluían: "se acordará entre las partes", siendo la posibilidad de negociar en igualdad inexistente.



La organización sindical de trabajadoras del hogar

En la mesa de buenas prácticas, titulada *Organización de las empleadas de hogar y promoción de la igualdad y de los derechos laborales y humanos de este sector*, y bajo la moderación de Nacho Murgui (segundo teniente de Alcalde del Ayuntamiento de Madrid) contó con la participación de Sorayda Silva (Mujeres que crean), Alicia Pacas (Brujas migrantes) y Miriam Margarita Torres y María Jesús Antón, ambas de CCOO del País Valencià. El siguiente texto es la intervención de ésta última.

[María Jesús Antón López]

MUCHAS GRACIAS a quienes organizan este *I Congreso sobre Empleo de Hogar y Cuidados. Visibilizar para transformar* por la invitación a participar en esta mesa redonda y gracias también a las personas asistentes. Es muy interesante poder compartir con el resto de asociaciones la lucha por una mayor visibilización del colectivo de trabajadoras del hogar. Es una responsabilidad y todo un honor que hayáis pensado en nuestra organización sindical como ejemplo de buenas prácticas.

Es importante poner en valor que la lucha sindical de las trabajadoras del hogar es algo que tie-

ne cierto recorrido histórico. De hecho, Comisiones Obreras lleva muchos años reivindicando la mejora de las condiciones laborales de las trabajadoras del hogar, casi tantos como años tiene (se fundó en 1962 y se legalizó en 1977). En marzo de 1980 se aprueba la norma principal que rige el derecho de trabajadoras y trabajadores de este país: el *Estatuto de los Trabajadores*. Y ya entonces, CCOO se mostró en contra de que se estableciera el carácter especial de la relación laboral de las trabajadoras del hogar. Este hecho ha condicionado posteriormente los derechos laborales que se les han aplicado y ha hecho que sus condiciones laborales quedaran ancladas en el pasado.

Las empleadas de hogar han formado parte desde siempre de la historia sindical. En los años 70, un grupo de mujeres jóvenes que trabaja en el sector se asocian y sindicalizan en Valencia, para poder ser reconocidas como trabajadoras y cotizar para su jubilación. Entre ellas están Lola Triviño, Mari Carmen Jiménez, Josefa Ortega, y Gloria Marín. Un hecho paradigmático ocurre cuando, en 1978, como reacción a la muerte de una trabajadora del hogar -por caída desde una ventana mientras limpiaba los cristales en un edificio de la Gran Vía de Valencia- un grupo de trabajadoras del hogar se encierra en la parroquia de San Martín, en la céntrica calle de San Vicente en Valencia, para reivindicar mejoras de sus condiciones de trabajo, y llevan a cabo una huelga de hambre que dura unos 15 días (1).

Este sector se ha caracterizado siempre por la economía sumergida. En los años 60 y 70 está copado por chicas pertenecientes a familias pobres que van a servir a las casas de "los señoritos". En esos momentos, las trabajadoras del hogar se reivindican como "trabajadoras" y no como sirvientas.



Miriam Margarita Torres, María Jesús Antón y Arabella Lozada del grupo de trabajadoras del hogar de CCOO del País Valencià. Fotografía de Carmen Briz.



Un momento de los grupos de trabajo. Fotografía de Carmen Briz.

Comisiones Obreras manifestó su desacuerdo con el sistema de cotización de las trabajadoras de hogar y ha luchado por que se eliminara el anacrónico y discriminatorio *Decreto 2346/1969, de 25 de septiembre, por el que se regula el Régimen Especial de la Seguridad Social del Servicio Doméstico*.

A pesar de las diferentes campañas y movilizaciones, en 1985 se publica el *Real Decreto 1424/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del Servicio del Hogar Familiar*. Esta nueva norma tampoco satisfizo las reivindicaciones y demandas para acercar las condiciones de trabajo de este sector a las establecidas en el *Estatuto de los Trabajadores*.

El conjunto de estas reivindicaciones se trasladan a la Comisión de Seguimiento del Acuerdo de Pensiones de 2006 donde se negocia la integración del Régimen Especial de Empleadas de Hogar en el Régimen General de la Seguridad Social. Algo que se consigue en 2011. Tras 30 años de reivindicación organizada, se atiende, por fin, la demanda de CCOO: convergencia en prestaciones y cotizaciones con el Régimen General y adecuación de la relación laboral de carácter especial a la realidad actual, mejorando las condiciones laborales. Para las trabajadoras del hogar era y es fundamental que se empiece a cotizar desde la primera hora de trabajo, con el incremento gradual de los tipos de cotización y a equiparar las condiciones de la percepción de la prestación de incapacidad temporal con el Régimen General.

Es cierto que en la negociación se dejaron algunos temas por el camino, sobre los que se sigue trabajando y reivindicando, como son: las mejoras de las indemnizaciones en el despido; la eliminación del

“Las empleadas de hogar han formado parte desde siempre de la historia sindical. En los años 70, un grupo de mujeres jóvenes que trabaja en el sector se asocian y sindicalizan en Valencia, para poder ser reconocidas como trabajadoras y cotizar para su jubilación”.

despido por desistimiento; el derecho a la prestación por desempleo; la aplicación de la ley de prevención de riesgos laborales; el derecho a una jubilación anticipada; el derecho a subsidio a mayores de 55 años; la inclusión en el FOGASA; una mayor protección para denuncias por acoso laboral; y la intervención de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en los domicilios, entre otras cuestiones.

A partir de los años 80, con la incorporación de las mujeres al mundo laboral este sector crece, coincidiendo con la llegada de la inmigración. Para las migrantes éste es un sector de paso, una posibilidad para regularizar su situación en este país, lo que hace que la organización sea aún más difícil y dificulta la creación de un sector fuerte.

No obstante, se consiguen pequeños éxitos, una conquista relevante, de 2011, es la figura del “arraigo laboral” entre las trabajadoras del hogar, simplemente demostrando que durante 6 meses habían trabajado en una casa. Para ello es fundamental la figura de los sindicatos, para encontrar las pruebas que demuestran esa relación laboral.

También desde CCOO, a nivel estatal, se llevan a cabo diferentes acciones de visibilización del sector; entre otras cuestiones, reportajes, entrevistas y noticias en relación a las trabajadoras del hogar aparecen con frecuencia publicados en esta misma revista. En 2014 la Federación de Construcción y Servicios lleva a cabo una campaña de recogida de firmas para instar al Gobierno a la ratificación del Convenio 189 de la OIT, para conseguir condiciones igualitarias y unos salarios dignos. Se recogieron unas 10.000 firmas que fueron presentadas al registro en el Ministerio de Empleo y Seguridad Social en noviembre de 2015, pues ya han transcurrido seis años desde la aprobación del convenio el 16 de junio de 2011 y aún no ha sido ratificado por el Gobierno de España.

A nivel provincial, algunas de nosotras somos cofundadoras de la Plataforma por la Igualdad de Dere-

“Una conquista relevante, de 2011, es la figura del ‘arraigo laboral’ entre las trabajadoras del hogar, simplemente demostrando que durante 6 meses habían trabajado en una casa”.

chos de las Empleadas de Hogar de Valencia, desde su conformación en abril 2006, junto con otras organizaciones sociales. Plataforma desde la que se han mantenido reuniones con todos los grupos políticos del arco parlamentario para que incluyan en sus programas políticos las reivindicaciones del sector. Fruto de ello es la aprobación unánime por parte de Las Cortes de una proposición no de ley que insta al Gobierno de España la ratificación del Convenio 189. Una de las últimas reuniones se mantuvo con la Directora General de Empleo, en julio 2016, para solicitarle que desde el Servicio Público de Empleo se lleve a cabo una campaña de sensibilización e información de los derechos y deberes de empleadores y empleadoras y trabajadoras, así como establecer bonificaciones a la contratación, como ocurre en otras Comunidades Autónomas.

Por otra parte, se ha logrado un acuerdo con la Inspección de Trabajo de Valencia en el que se comprometen a visitar domicilios particulares y hospitales donde trabajan empleadas de hogar con relación laboral estable, para demostrar dicha relación aunque no estén dadas de alta, y de esta manera emitir un informe de cara al arraigo laboral.

El grupo de trabajadoras del hogar de CCOO de Valencia, además de pelear por sus propias reivindicaciones, participa en las manifestaciones del 8 de Marzo, 1 de Mayo, 7 de Octubre (Jornada Mundial por el Trabajo Decente), del 25 de Noviembre... Además, los domingos, el día de descanso laboral, el grupo organiza talleres de formación (sobre negociación colectiva, derechos, igualdad...) y talleres de cualificación profesional; visitas culturales (en colaboración con la Escuela de Personas Adultas del sindicato), entre otras cosas. Cuenta también el grupo con el *Boletín de Trabajadoras del Hogar* que es elaborado por las mismas trabajadoras, con el apoyo del Gabinete de Prensa, en el que se recogen experiencias, logros y luchas llevadas a cabo (2).

El sector de las trabajadoras del hogar es un motor fundamental para que el resto de la sociedad funcione, ya sean las familias o el propio mercado laboral y



Reivindicaciones de CCOO

Desde CCOO a lo largo de los años se han promovido acciones a favor de las siguientes reivindicaciones:	Ratificación del Convenio 189 OIT
	Adecuación del despido a las causas legalmente establecidas y no obediendo al desistimiento
	Inclusión del servicio del hogar en la Ley de Prevención de Riesgos laborales
	Inclusión de las empleadas del hogar en la prestación por desempleo, así como del FOGASA, de forma que puedan reclamar cantidades salariales adecuadas en este organismo, así como del acceso a la jubilación anticipada.
Más información y documentación en: http://construccionyservicios.ccoo.es/fcs/Areas/Politicas_de_Igualdad:Ratificacion_Convenio_189_OIT:Noticias:1007699--Mejorando_las_condiciones_laborales_de_las_trabajadoras_del_hogar	

la economía en general. Sin las trabajadoras del hogar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar sería aún más complicada.

(1) Ver el artículo aparecido el 9 de abril de 1978 en el periódico *Las Provincias*.

(2) Más información en la página web de la Federación de Construcción y Servicios de CCOO del País Valencià en el apartado “Trabajadoras de Hogar”: http://construccionyservicios.ccoo.es/fcs/Sectores:Trabajos_del_Hogar.

María Jesús Antón (mjanton@pv.ccoo.es) es secretaria de Mujer y Políticas de Igualdad de la Federación de Construcción y Servicios de CCOO del País Valencià.

Plataforma Universitaria de Estudios Feministas y de Género

[Lidia Arroyo Prieto]

La recién creada Plataforma Universitaria de Estudios Feministas y de Género en la Universidad Carlos III de Madrid cuenta con la participación de 40 organizaciones universitarias, centros de investigación y asociaciones. Visite su blog en la siguiente dirección: <https://plataformauniversitariafemgen.wordpress.com/>.

LA CONSTITUCIÓN de la Plataforma Universitaria de Estudios Feministas y de Género supone un importante paso adelante en la consolidación y fortalecimiento de la perspectiva de género y feminista en la investigación y la docencia académica, lo que repercutirá de manera directa en la excelencia de la ciencia española. Concretamente, la plataforma tiene por objetivo trabajar en tres ámbitos de especial relevancia: la investigación, la docencia y la producción científica.

En lo referente a la investigación, permitirá crear el canal apropiado para poner en común el conocimiento producido por los diferentes grupos de investigación de manera multilateral y sistemática. De esta manera, la ciencia en este campo podrá hacer aportaciones con aún más valor añadido debido al efecto multiplicador de la colaboración de especialistas en la materia y de la perspectiva interdisciplinar.

Además de ello, también supondrá un fortalecimiento del análisis de género en la investigación producida por las universidades españolas, lo que resulta un paso necesario para mejorar los estándares de calidad y excelencia científica en nuestro país. Aún hoy en día, la consideración de esta dimensión es minoritaria. Esto implica que se estén llevando a cabo investigaciones que pretenden ser representativas de toda la población cuando están haciendo referencia exclusivamente a la población masculina o no se explora si los resultados son diferentes entre mujeres y hombres. Un ejemplo de la urgencia de ello son los estudios realizados en el ámbito de la medicina debido a que es de vital importancia conocer si la manifestación de los síntomas de las enfermedades o el efecto de los diferentes componentes de los medicamentos son diferentes en función del sexo de la persona.

La plataforma también tiene por objetivo trabajar en el ámbito de la docencia para que se incluya la formación en género en todas las carreras universitarias. Ésta es una de las cuestiones fundamentales para formar a futuros profesionales capaces de afrontar los retos del mercado la-

boral que cada vez más está exigiendo la visión inclusiva y no sesgada del ámbito de trabajo, así como por ejemplo lo exigen los proyectos europeos en los que incorporar la perspectiva de género es necesario sea cual sea la disciplina.

La coordinación interuniversitaria es fundamental para ello debido a que la incorporación de

de referencia para las evaluaciones de los currículos del personal investigador. Esto conlleva que quien publica en estas revistas científicas esté en desventaja en relación a quién lo haga en líneas editoriales ciegas al género pero con mayores niveles de impacto.

Muchos son los retos que quedan por alcanzar, pero una senda se ha abierto con la constitución de la Plataforma Universitaria de Estudios Feministas y de Género. Este nuevo camino permite vislumbrar que en un futuro cercano la ciencia con perspectiva de género será la ciencia de todos y de todas, la que permite avanzar como sociedad.



las cuestiones de género en el currículo formativo varía en función de las personas que están liderando los centros universitarios. Por ello es necesaria una plataforma como ésta para avanzar en la democratización de este conocimiento, en tanto que se imparta en todas las carreras y en todos los centros universitarios.

Y el tercer ámbito de actuación de la plataforma es el de la producción científica. Por un lado, para que desde los consejos editoriales incluyan la perspectiva de género como criterio de calidad científica. Y por otro, para que las publicaciones especializadas en la materia tengan un mayor reconocimiento en tanto que afecta a las carreras científicas. Las publicaciones especializadas en estudios feministas, en general, son menos prestigiosas en términos de los indicadores de impacto que se toman

Si desea contactar con la plataforma puede hacerlo a través del siguiente correo electrónico: plataformauniversitariafemgen@gmail.com.

Lidia Arroyo (arroyo.lidia@gmail.com) es socióloga, investigadora en la Universitat Oberta de Catalunya (UOC) y profesora en la Universitat Autònoma de Barcelona (UAB).



Ante la violencia en el trabajo

[Raquel Gómez Merayo]



LA VIOLENCIA en el mundo del trabajo es una amenaza para la dignidad, la seguridad, la salud y el bienestar. Su impacto se extiende más allá del trabajo propiamente dicho, afectando a la sociedad en su conjunto. En 2015, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) puso de relieve el tema de la violencia en la 104ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT), en la Resolución sobre protección social y en la Recomendación 204. También este tema ocupa un puesto central en el Centenario de la OIT sobre las mujeres en el trabajo.

El Consejo de Administración de la OIT, en su 325 reunión (noviembre de 2015), decidió: "Inscribir en el orden del día de la 107.ª reunión (junio de 2018) de la conferencia un punto sobre La violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo con miras a la elaboración de normas" y "Convocar una reunión tripartita de expertos para brindar orientaciones sobre la base de las cuales el Consejo de Administración examinaría en su 328.ª reunión

(noviembre de 2016) los preparativos para la primera discusión por la Conferencia de los posibles instrumentos".

En octubre de este año se convocó una reunión de expertos, en la cual se examinaron las siguientes cuestiones: qué se considera como violencia en el mundo del trabajo, así como las tendencias de este fenómeno, las formas que puede revestir y sus efectos; cuáles son los aspectos de la violencia en el mundo del trabajo que son de origen sexista; el impacto que la violencia en el mundo del trabajo tiene en trabajadores, trabajadoras y empresas, particularmente en el bienestar y la productividad de quienes trabajan y en los resultados de las empresas; las medidas destinadas a prevenir y combatir la violencia en el mundo del trabajo previstas en la legislación nacional e internacional, en los convenios colectivos y en las políticas empresariales; y, finalmente definir los grupos de trabajadores y trabajadoras, las empresas, los sectores y las ocupaciones más expuestos a la violencia.

En función de los elementos que anteceden, también se decidió facilitar pautas de orientación acerca del punto normativo sobre la violencia contra mujeres y hombres en el mundo del trabajo, inscrito en el orden del día de la reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de junio de 2018. En esas pautas cabría incluir la identificación de las formas de violencia que merezcan una atención prioritaria y las respuestas para cada caso (OIT, 2016a, párrafos 7 y 8).

Para abordar estos temas se elaboró un informe base que examina la violencia desde una perspectiva de protección general. Dicho informe se centra en los tipos de violencia en el mundo del trabajo en los cuales las normas internacionales no tienen incidencia o tiene una incidencia limitada como la violencia física, violencia psicológica, violencia sexual, además de tener en cuenta diferentes categorías de trabajadores y trabajadoras y de sectores afectados.

Dentro del informe se hace referencia a las diferentes respuestas internacionales. En Europa, los interlocutores sociales han adoptado instrumentos no vinculantes que proporcionan orientación práctica en materia de prevención y tratamiento de las diferentes formas de violencia en el mundo del trabajo. Uno de estos instrumentos fue el acuerdo europeo sobre acoso y violencia en el trabajo de 2007. La Confederación Europea de Sindicatos (CES) tiene entre sus objetivos romper el nexo entre violencia doméstica y la vulneración de los derechos en el lugar de trabajo. En 2011, la CES aprobó su Estrategia y Plan de Acción en el que se afirma que: "La dependencia económica y los estereotipos sexistas contribuyen a la desigualdad y la violencia" y pidió: "Un nuevo instrumento jurídico europeo para combatir la violencia contra la mujer". En este momento se está finalizando el proyecto *Seguras en casa, seguras en el trabajo: estrategias de los sindicatos para prevenir, gestionar y eliminar el acoso y la violencia de género en el lugar de trabajo*. Entre sus objetivos destaca mejorar y promover la incorporación de la perspectiva de género en la organización del trabajo, así como en la negociación colectiva y el diálogo social 🇪🇺

Raquel Gómez 🇪🇺
(raquelgomez@ccoo.es) es socióloga y forma parte del equipo de la Secretaría Confederada de Mujer e Igualdad de CCOO.

"Si mi vida no vale, produzcan sin mí"

[Carolina Ocar]

El pasado 19 de octubre las argentinas protagonizaron un hecho sin precedentes: una huelga de mujeres. Como bien explica la autora del siguiente artículo: *"Nos apropiamos de la herramienta histórica de nuestra clase y llenamos las calles contra la violencia machista, que encuentra su máxima expresión en los feminicidios"*.

EL FEMINICIDIO de Lucía Pérez, la adolescente de 16 años violada y asesinada en la ciudad bonaerense de Mar del Plata, fue el detonante para convocar a la huelga. Y la respuesta de las mujeres fue contundente. ¿Qué más se podía hacer cuando miles marcharon bajo la consigna *Ni una menos*, cuando habían pasado pocos días del XXI Encuentro Nacional de Mujeres, el más masivo en sus treinta y un años de historia, con la participación de setenta mil mujeres y en el cual uno de los ejes principales fue la violencia de género y las estrategias para terminar con la misma?

"Si mi vida no vale, produzcan sin mí, estamos organizadas, no tenemos miedo", "Vivas nos queremos", fueron algunas de las consignas que circularon por las redes sociales convocando a la huelga, de la que se hicieron eco mujeres de organizaciones sindicales, sociales, estudiantiles y políticas, pero también mujeres sin pertenencia a organización alguna, todas bajo la consigna de exigir políticas eficaces y concretas para prevenir los feminicidios y las prácticas sistemáticas de violencia de género en el ámbito de la vida pública y privada. Por otra parte, no es casual que se haya definido llamar a una huelga, pues la pelea por visibilizar reclamos y derechos se da en un contexto de despidos masivos –tanto en el ámbito público como privado–, de aumento de la desocupación, de precarización laboral

y de subsistencia de históricas desigualdades salariales, situaciones que afectan mayormente a las mujeres.

La huelga se hizo sentir en los sectores de trabajo y en las calles, donde las mujeres se movilizaron masivamente en las principales plazas de todo el país; en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires la marcha transcurrió desde el Obelisco hasta la emblemática Plaza de Mayo; pero además las argentinas gozaron de la compañía solidaria de sus pares de distintos puntos de América Latina y Europa.

Los datos en Argentina son escalofriantes: cada 30 horas es asesinada una mujer. Según un informe de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, durante 2015, fueron 235 los feminicidios. Las mujeres asesinadas tenían entre 16 y 60 años. El 29% de los asesinos eran allegados a las víctimas. Más de 203 niños, niñas y adolescentes pasarán el resto de sus vidas sin sus madres.

"Estos niveles de violencia tienen que ver con las desigualdades y con el modelo capitalista y patriarcal. La tarea es enorme y requiere acciones en el corto, mediano y largo plazo. Nuestro cuerpo no es solamente un cuerpo para ser violentado sino que vamos a poner el cuerpo para defendernos. Porque las mujeres tenemos niveles organizativos muy grandes que tienen que ver con lo que han sido los Encuentros Nacionales y con este nivel de acciones



Fotografía de Walter y Fabián Piedras.

en un mundo globalizado

"Los datos en Argentina son escalofriantes: cada 30 horas es asesinada una mujer. Según un informe de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, durante 2015, fueron 235 los feminicidios".

permanentes que tenemos en la calle en todo el país", expresó Alejandra Angriman, secretaria de Género e Igualdad de oportunidades de la Central de Trabajadores de la Argentina Autónoma (CTA-A).

El movimiento de mujeres argentino viene exigiendo a los sucesivos Gobiernos políticas reales para terminar con todos los tipos de violencia de género, que encuentra su máxima expresión en los feminicidios. Gracias a la lucha ha salido adelante la *Ley de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales* (ley 26.485), pero es necesario que la misma tenga presupuesto y se ponga en marcha, que se conozca y se haga cumplir.

El desafío es grande, y las mujeres (y muchas organizaciones en las que éstas están) deben ser parte de la discusión y del cambio por una educación, una comunicación y una justicia no sexistas. Para que dejen de matar, para que dejen de matarnos 🍷

Carolina Ocar (@prensa@ctanacional.org) es secretaria de Comunicación y Difusión de la Central de Trabajadores de la Argentina Autónoma (CTA-A).

¡No a las agresiones sexuales!

[Susana Brunel Aranda]


LA PLATAFORMA feminista 7N ha vuelto a convocar, en Madrid y en otras ciudades españolas, manifestaciones, concentraciones y actos contra las violencias machistas el día 7 de noviembre, después de un año de la marcha realizada en 2015, que reunió en las calles a miles de personas, para denunciar la violencia contra las mujeres y exigir a los poderes públicos y a todas las formaciones políticas la inmediata puesta en marcha de los mecanismos necesarios para erradicar esta grave lacra social.

Entre las principales reivindicaciones planteadas por la Plataforma 7N está la de exigir que la lucha contra la violencia machista sea una cuestión de Estado, una lucha que debe implicar al conjunto de la sociedad, organizaciones e instituciones. Es imprescindible que el nuevo Gobierno del Partido Popular ejerza eficazmente su responsabilidad abordando los déficits existentes en atención jurídica y psicológica, en protección y derechos a las mujeres víctimas de violencia, como así lo demuestran el persistente número de asesinatos, 39 en lo que va de año (y en el momento de escribir este artículo), el alto número de denegaciones de órdenes de protección lo que pone en riesgo la vida de las mujeres, la escasez de recursos en servicios sociales, recortes presupuestarios, etc.

Se exige al nuevo Gobierno aplique el *Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica* (Estambul 2011) y atienda las recomendaciones de la Convención sobre la Eliminación de toda forma de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) en referencia a la necesidad de dotar de los recursos necesarios para atender a todas las víctimas de agresiones sexuales, en la vida social, acoso sexual en el medio laboral, la trata con fines de explotación sexual o laboral de mujeres y niñas y todas las violencias machistas. Es fundamental conseguir una prevención y protección eficaz de las afectadas y de sus hijos e hijas, facilitándoles salidas de recuperación vital, económica y social.

Igualmente se denuncian los incumpli-

mientos de la Ley 1/2004 de medidas de protección integral contra la violencia de género, que sigue sin aplicarse plenamente con grandes déficits en prevención, protección y en los ámbitos educativo, sanitario y medios de comunicación; desatendiendo las recomendaciones de la UNESCO y la CEDAW por una estrategia integral contra los estereotipos de género en los mencionados ámbitos ■

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



Fotografía de Fran Lorente en la concentración celebrada en Madrid el 7N en el Paseo del Prado.

Mayores: derecho a vivir con dignidad

[María González Martínez]

LA POBREZA tiene rostro de mujer, de desempleada, de trabajadora precaria, de viuda con pocos recursos, de jubilada. Las mujeres tienen mayores dificultades para encontrar empleo, para ganar el mismo salario, para cotizar durante su vida laboral, asumen trabajo y la familia sin condiciones, sin consideraciones y al final pagan las consecuencias y son más pobres.

La Comunidad Autónoma de la Región de Murcia -junto con Extremadura, Castilla la Mancha, Canarias y Andalucía- son las que presentan una mayor tasa de pobreza, en torno al 30% de la población, en concreto en la Región de Murcia supone el 25'9%.

Son las mujeres, en mayor medida, las afectadas por esta situación debido a los bajos salarios que perciben o que han venido percibiendo a lo largo de su vida laboral; se trata de mujeres que tuvieron que abandonar su empleo o que combinaron su vida laboral con el cuidado y atención a la familia, con empleos temporales y precarios, de baja cualificación... y como consecuencia de ello acceden a pensiones muy bajas y se encuentran con muchas dificultades para llegar a final de mes con las necesidades básicas cubiertas, no cuentan con ingresos suficientes para paliar el calor del verano y el frío del invierno en sus hogares porque la electricidad se ha convertido en un lujo, mucho menos para afrontar gastos imprevistos y mucho menos gastos extraordinarios.

En la Región de Murcia una de las principales actividades económicas es la agrícola, un sector que cuenta con mano de obra mayoritariamente femenina -sobre todo en el sector del manipulado de frutas y hortalizas y conservas vegetales- y en el que las mujeres suelen trabajar en determinadas campañas. Esta situación dificulta aún más el poder conseguir a lo largo de su vida laboral unas prestaciones que conlleven unas pensiones mínimamente dignas en el futuro.

CCOO, siendo consciente de la insostenible discriminación que sufren miles de mujeres en los sectores citados (con contratos que nunca permiten trabajar todos los días laborales del año y con sistemas de seguridad social que permiten el fraude de algunas empresas o centros de trabajo con poca o nula organización sindical), lleva años luchando para tratar de cambiar dicha situación. El sindicato se encontró con vidas laborales donde habiendo prestado servicios durante más de 20 años, trabajadoras y trabajadores tenían 4 o 5 años cotizados en el mejor de los casos.



“El sindicato se encontró con vidas laborales donde habiendo prestado servicios durante más de 20 años, trabajadoras y trabajadores tenían 4 o 5 años cotizados en el mejor de los casos”.

Por esta razón, CCOO en el desarrollo del Pacto de Toledo tuvo una iniciativa para hacer justicia social y conseguir que este colectivo de personas pudiese jubilarse mejorando su pensión. Se consiguió, entonces, que en el Régimen Especial Agrario se aplicase a la vida laboral el 50% de cotizaciones teóricas. Por ejemplo el trabajador o trabajadora que tenga en la actualidad 10 años de cotización con la antigua legislación no tendría derecho a presta-


ciones por jubilación ya que el mínimo exigido son 15 años. Con esta mejora si se aplica a esos 10 años el 50% esa misma persona trabajadora alcanzaría su derecho a pensión. Asimismo, ese 50% es de aplicación cuando se tienen 15 o más años cotizados, es decir si tuviese 15 años tendría a efectos de cotización 22 años y medio y así sucesivamente. Si bien calculando el 50% año tras año en ningún caso se pueden sobrepasar los 365 días al año.

Pese a esta importante medida, las mujeres vienen percibiendo una pensión de jubilación con una diferencia respecto a los hombres de unos 120 euros mensuales menos en el sector agrario y unos 415 euros respecto a la media de pensiones en el régimen general, por lo que un porcentaje muy alto de mujeres no supera la pensión mínima.

A nivel general, la pensión media en la Región de Murcia -que comprende las distintas clases de pensión (jubilación, incapacidad permanente, viudedad, orfandad y a favor de familiares)- se sitúa en 797,80 euros (a fecha de octubre de 2016), la tercera más baja del país tras Galicia, con 753,59 euros, y Extremadura, con 746,60, lo que supone 109,97 euros por debajo de la pensión media del sistema de la Seguridad Social en España que alcanzó en el mismo mes la cuantía de 907,77 euros.

Por tipo de pensiones, en Murcia se registran un total de 136.547 de jubilación, 61.367 de viudedad, 31.908 de incapacidad permanente, 11.261 de orfandad y 1.100 a favor de familias.

Desde la Federación de Pensionistas y Jubiladas y Jubilados de CCOO se viene desarrollando una importante acción sindical, tanto para garantizar el sistema público de pensiones y Fondo de Reserva, como en dependencia y servicios sociales, blindando los derechos sociales y garantizando la atención a todas las personas dependientes como en sanidad y calidad de vida revertiendo los recortes y garantizando la calidad del sistema público de salud. De aquí parte la campaña informativa *Los derechos se conquistan y se defienden, que pretende incrementar la afiliación (Juntas, juntos seremos más fuertes), así como hacer un llamamiento a toda la afiliación de personas en activo para que una vez pasen a ser jubiladas mantengan la afiliación al sindicato, como la mejor herramienta para defender las pensiones. La búsqueda de otras formas de participación es una necesidad ineludible, porque la mayor implicación de la afiliación confiere mayor capacidad y poder en la sociedad, al tiempo que viene a satisfacer las necesidades de la propia afiliación, especialmente de las personas jubiladas, mayores, con diversidad funcional, etc...*

María González  (mgonzalez@fpj.ccoo.es) es secretaria de Mujer y Organización de la Federación de Pensionistas y Jubiladas y Jubilados de Comisiones Obreras de la Región Murciana.

¿Qué ley de igualdad LGTBI necesita la sociedad?

[Jesús Generelo Lanaspá]

A NADIE SE LE ESCAPA, y mucho menos a las mujeres, que la igualdad legal no siempre se corresponde a una igualdad real, a un pleno disfrute de la misma en cualquier situación de la vida cotidiana. La sociedad española ha dado pasos de gigante para conseguir saltar, en unas pocas décadas de la prohibición legal y el ostracismo social a una igualdad legal plena y un respeto social a la cabeza de los países más avanzados.

Sin embargo, siglos de estigma no desaparecen tan rápida y profundamente como sería deseable. Quizás porque esto es conocido es por lo que la Constitución Española contiene el artículo 9, que dice que los poderes públicos: *“Removerán los obstáculos que impidan que la libertad e igualdad sean reales y efectivas”*. Los obstáculos con los que se encuentran las personas lesbianas, gais, bisexuales, transexuales o intersexuales son muchos y de muy diversas índoles.

El colectivo LGTBI sufre agresiones de manera continuada. La orientación sexual y la identidad o expresión de género son unas de las principales causas de delitos de

odio en nuestro país y la primera de acoso escolar. Un estudio sobre discriminación realizado por FELGTB y COGAM en 2013 evidenció que ésta se produce de manera cotidiana en todos los aspectos de la vida de este colectivo. Las personas trans siguen siendo consideradas enfermas por la ley, el sistema sanitario no responde a sus necesidades vitales debidamente, las y los menores trans no son tratados frecuentemente

con dignidad en los centros escolares, las mujeres sin pareja varón no tienen acceso a las técnicas de reproducción asistida en plano de igualdad, las lesbianas siguen teniendo muchas dificultades para vivir fuera del armario, las personas bisexuales son tratadas con desprecio, burla o cuestionamiento, las familias LGTBI siguen viviendo con preocupación la escolarización de sus hijas e hijos, etc., etc.

“Y esta discriminación dificulta la posibilidad de que este colectivo se visibilice por miedo a la respuesta negativa. ¿A quién corresponde cortar este círculo vicioso? La Constitución lo tiene claro: a los poderes públicos”.

En buena medida, toda esta desigualdad real que vive buena parte de estas personas tiene su raíz en la invisibilidad. Se trata de una característica, la orientación sexual pero también, en ocasiones, la identidad de género, no reconocible. Esa invisibilidad hace que la discriminación también lo sea y, por lo tanto, resulte más complicada de combatir. Es un círculo vicioso. La invisibilidad hace que la homosexualidad, la bisexualidad, la transexualidad y, por supuesto, la intersexualidad, sean desconocidas y los prejuicios, los estereotipos y el estigma se mantienen. Ese estigma provoca situaciones de discriminación. Y esta discriminación dificulta la posibilidad de que este colectivo se visibilice por miedo a la respuesta negativa. ¿A quién corresponde cortar este círculo vicioso? La Constitución lo tiene claro: a los poderes públicos.

Por esto numerosas comunidades autónomas (Cataluña, Extremadura, Madrid, Baleares, Murcia) se han puesto manos a la obra y están sacando leyes de igualdad LGTBI que intentan revertir esta situación. Y por eso la FELGTB, (avalada por sus 47 entidades de toda España) acaba de presentar a todos los partidos políticos el borrador del proyecto de ley que necesita el colectivo LGTBI, que necesita el Estado Español, para cambiar de raíz una situación de discriminación histórica que ha causado muchas víctimas y mucho, muchísimo sufrimiento.



Empar Pablo (secretaria confederal de Movimientos y Redes Sociales de CCOO), Jesús Generelo (presidente de la FELGTB), Boti García (vocal de Relaciones Institucionales y Movimientos Sociales) y Camino Aure (FSC de CCOO) el día de la presentación del borrador de ley, a finales del mes de septiembre.

Una ley en positivo

EL BORRADOR de la *Ley contra la discriminación por orientación sexual e identidad de género, y de igualdad social de lesbianas, gais, bisexuales, transexuales, transgénero e intersexuales* desgana minuciosamente todas las obligaciones de las administraciones para garantizar el uso efectivo de los derechos. Además, también establece medidas proactivas para potenciar la visibilidad y el control efectivo de las garantías. Aunque se trata de un texto muy complejo, éste podría ser un resumen de las novedades que establece el proyecto de ley:

La inclusión de la diversidad sexual y de género en el ámbito educativo y la elaboración de protocolos para casos de acoso escolar por orientación sexual e identidad y expresión de género.

Se establece el derecho de autodeterminación. Es decir, cada persona es dueña de definirse dentro del género sentido, sin que deba someterse al indigno proceso de contar con el beneplácito médico. De este modo se acaba con la vergonzante patologización legal que pesa sobre las personas trans.

Se prohíben las terapias que pretenden revertir la orientación sexual o la identidad de género, evitando así el inmenso daño psicológico –en ocasiones irreversible– que se produce en las víctimas de dichas terapias, con frecuencia menores de edad.

Se establece la obligatoriedad de que todo el personal de las administraciones (educación, sanidad, cuerpos y fuerzas de seguridad, juzgados, prisiones, trabajo social, etc.) reciba formación sobre la diversidad sexual y de género.

Los poderes públicos no solo tienen la obligación de proteger los derechos sino, además, fomentar la diversidad y visibilizarla.

Se garantiza la atención integral a las víctimas de delitos de odio y se establece la creación de fiscalías específicas que atiendan esta lacra.

Se extiende el derecho a la reproducción asistida en la seguridad social a todas las personas con capacidad de gestar.

Se da protección a las personas intersexuales, imposibilitando intervenciones quirúrgicas no deseadas por las mismas.

Se establece la garantía de filiación de las hijas e hijos de las familias LGTBI, independientemente de la composición de éstas.

Se aborda el problema de la violencia en parejas del mismo género y la protección de las víctimas, así como de sus hijas e hijos.


Se reconoce el derecho de asilo a las personas LGTBI en cuyos países exista la persecución –legal o social– por orientación sexual o identidad de género.

Para garantizar que estas medidas indicadas en la tabla de arriba sean efectivas y se lleven a cabo se crearán varios organismos que velarán por el presente, pasado y futuro de las personas LGTBI. En primer lugar, un Consejo Estatal LGTBI independiente, que vigilará que la ley se desarrolle debidamente y en plazos, abrirá expedientes por su incumplimiento y presentará informes preceptivos sobre el desarrollo del texto legal. En segundo lugar, una Comisión Interministerial de políticas LGTBI que garantizará que todas las medidas que adopte el Gobierno se hagan con un cuidado exquisito del posible impacto discriminatorio. Es decir, introducirá la perspectiva LGTBI en todas las políticas de los poderes públicos. Y, por último, un Centro de la Memoria Histórica LGTBI, que recogerá la memoria de la persecución que ha sufrido el colectivo y de la lucha que el movimiento LGTBI ha librado en España hasta nuestros días.

Se trata de una ley redactada en positivo para promover y proteger la riqueza social que aporta la diversidad sexual y de género, así como para garantizar las libertades individuales. Pero, por supuesto, también incluye el capítulo de sanciones proporcionales a la gravedad de la falta cometida. Una ley no provista de mecanismos de control de la misma es prácticamente papel mojado. En este sentido, este capítulo también establece la inversión de la carga de la prueba para faltas que no implican sanción. Se trata, así, de obligar a los posibles infractores –cuando hay serios indicios de dicha infracción– a probar la ausencia de discriminación. Algo absolutamente imprescindible ante la impunidad con la que se discrimina a las personas LGTBI.

La simple existencia de una ley de estas características ya implica una poderosa labor pedagógica. El Estado y sus adminis-

traciones lanzan un mensaje claro: la diversidad sexual y de género es inherente al ser humano y enriquece a toda la sociedad, no es tolerable ningún tipo de agresión o discriminación a cualquier persona por su orientación sexual, su identidad de género o su forma de expresarla. Esta pedagogía será mucho más potente si este proyecto sale a la luz apoyado por todo el arco parlamentario. La pelota, pues, ahora está en el tejado de nuestros representantes políticos. En nuestra mano está hacerles saber que no se tolerará ninguna rebaja. Los derechos LGTBI son derechos humanos y, como tales, no admiten ni demora ni recortes ■

Jesús Generelo  (presidencia@felgtb.org) es presidente de la Federación Estatal de Lesbianas, Gais Transexuales y Bisexuales (FELGTB).

El arte de Clara Peeters

[Pilar Morales Pacheco]

La exposición de la pintora flamenca El arte de Clara Peeters puede visitarse en el Museo Nacional del Prado, del 25 de octubre de 2016 al 19 de febrero de 2017, en Madrid. Comisariada por Alejandro Vergara, es la primera vez que este museo dedica una exposición monográfica a una pintora.



Vanitas, de Clara Peeters, es un cuadro de 1610 y probablemente la mujer representada sea la propia autora. Su reflejo pintando se encuentra escondido en muchas de sus obras.

EL MUSEO Nacional del Prado ha organizado una exposición de Clara Peeters, mujer singular del siglo XVII (1594-1657), que consiguió vivir de la pintura, a pesar de que las mujeres en ese momento no lo tenían fácil. Según Alejandro Vergara, comisario de la exposición, la idea es visibilizar a artistas como ella, con calidad su-

ficiente como para tener un cuadro colgado en la exposición permanente del museo, si bien es verdad que poseen tres bodegones más que no están expuestos.

Se conoce poco de la vida de Clara, se sabe que nació en Amberes y que tuvo dificultades para formarse en algunos aspectos como el del dibujo a través de modelos vivos mas-

culinos, que no les estaba permitido a las mujeres. Clara Peeters es una excelente testigo de su época y de las clases adineradas, puesto que su obra refleja bodegones plenos de lujo, que permiten conocer la técnica avanzada de la pintora. Ocho años antes que Velázquez, ella es capaz de reproducir texturas de tejidos, cristales, líquidos y metales de forma perfecta, incluso utiliza guiños con quienes vayan a admirar su obra, firmando en el mango de un cuchillo o realizando autorretratos en miniatura a través de reflejos en joyas, copas u otros objetos.

La exposición consta de quince obras, número nada despreciable puesto que solo se conocen cuarenta. Proceden las obras de colecciones particulares pero también de instituciones europeas y norteamericanas.

Es una magnífica ocasión para acercarse al Museo del Prado y dejar como sugerencia que se expongan también las más de veinticinco pintoras que permanecen durmiendo en los depósitos, seguro que también son muy interesantes 📖

Pilar Morales (p Morales@usmr.ccoo.es) es secretaria de Mujer y Cooperación de CCOO de Madrid.

Coca-Cola en lucha

[Mercedes González Calvo y Eva Madrigal Henríquez]

Coca-Cola en lucha. Cuando David se enfrenta a Goliath, película documental dirigida por Georgina Cisquella y Pere Joan Ventura, que recoge las andanzas de trabajadores y trabajadoras de la planta de Fuenlabrada de Coca-Cola afectada por un ERE en 2014. Duración: 47 minutos.



ES 22 DE ENERO de 2014 y, tras el acuerdo del convenio colectivo, la satisfacción y la tranquilidad se desvanecen: ¿Cómo es posible? ¿Qué está ocurriendo? Suena a broma: rancia: "¡No nos pueden cerrar! ¡Acabamos de firmar convenio...., somos referente...., damos beneficios...!" ¿Cuántas de estas exclamaciones, cuánto miedo, cuánta angustia se instalaron en 1.250 hogares?, familias que, de la noche a la mañana, encuentran sus necesidades, las de sus parejas, las de sus hijos e hijas abandonadas. Les cierran la fábrica sin criterio razonable.

La fábrica está ubicada en Fuenlabrada y pertenece a una poderosa multinacional con beneficios: Coca-Cola. La plantilla está conformada mayoritariamente por hombres.

Pero, al igual que el eslogan utilizado por la multinacional, la plantilla de Coca-Cola lleva "chispa", la chispa guerrera de luchar por sus puestos de trabajo, que crece día a día hasta convertirse en llama. Llama que no sólo abandera la propia plantilla, va protegida y reforzada por la fortaleza y el coraje de sus parejas, conocidas como "las espartanas", la gran mayoría mujeres, que se aferran en alimentar no sólo física sino moralmente a sus compañeros, que son las primeras en decidir que de ahí no se mueven, que donde está uno se queda la familia, las que corren para atender a hijos e hijas, el hogar, sus propios puestos de trabajo y poder estar en el campamento, o como ellas mismas dicen en el "gabinete psicológico"; vigilan, se atrincheran y cuidan de ellos, por ellas, por sus familias, por fortalecer el grupo. Las mujeres han participado en manifestaciones, en actos, a los

pies de la fábrica, en todas y cada una de las reivindicaciones que se han realizado, cálidas para los que están con ellas, fieras para los que han osado robarles la tranquilidad de sus hogares, su alimento, parte de su vida.

La película acompaña a la plantilla en su huelga indefinida, en la marcha desde Fuenlabrada a Madrid, en el campamento instalado en las puertas de la embotelladora, en la Audiencia Nacional, en el Tribunal Supremo y en la reapertura de la fábrica en septiembre de 2015. Georgina Cisquella y Pere Joan Ventura trabajan juntos, una vez más, tras *El efecto Iguazú* (Premio Goya 2003 a la Mejor Película Documental) o *No estamos solos* (2015), entre otras 📖

Mercedes González (mgonzalez@industria.ccoo.es) es secretaria general y Eva Madrigal (emadrigal@industria.ccoo.es) es secretaria de Mujer e Igualdad, respectivamente, de la Federación de Industria de CCOO de Madrid.

ensayo

Ingovernables

[Carmen Briz Hernández]

JUNE FERNÁNDEZ, una de las coordinadoras de la revista feminista *Pikara Magazine*, se ha decantado por relatar la vida de diez desobedientes en busca de mayores cotas de libertad para sí mismas y para las demás, mujeres que decidieron "meterse en líos", porque una vida "sin líos" igual no es vida.

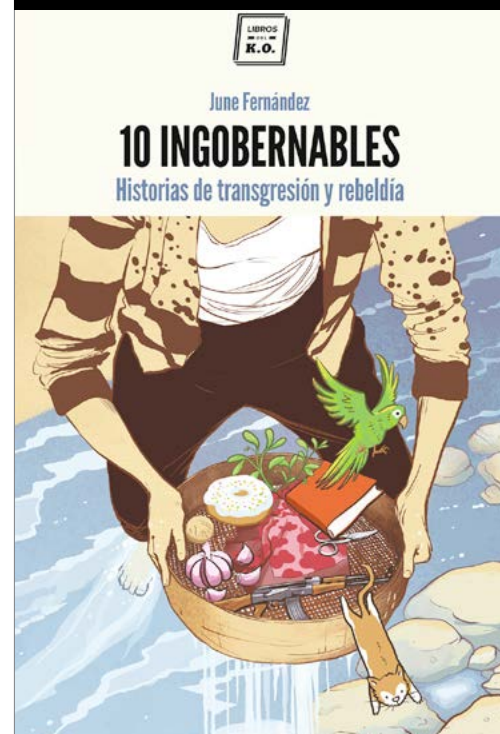
Dejarse llevar y comer con Antar que vive en Madrid y odia los veranos porque la ropa se vuelve ligera y se marca sobre el pequeño cuerpo de este profesor de Antropología, a quien siguen confundiendo por los pasillos de la facultad con "una alumna". Viajar a Sant Joan de Mediona (Cataluña) para encontrarte con Juanita Márquez o con Joan como aún marca su DNI y ver cómo trabaja contra la violencia sexista en este municipio. La Barcelona punk y underground quedó atrás y los años libertarios donde se rompían todas las normas sobre sexualidad también, pero en ella permanecen. O ir a jugar, un domingo a la tarde, una partida de "a bugallina" con las mujeres de Santo Estevo de Nóvoa (Galicia), un espacio exclusivo de mujeres, cargado de libertad y placer, que necesita de intercambio generacional para garantizar su continuidad. O desplazarse hasta Bilbao y quedar a tomar algo con las integrantes del colectivo Ramonak,

que luchan contra la gordofobia social y charlar sobre medicina, estética y misoginia, moral y sexualidad. Y después acercarte hasta los aledaños del mercado de la Ribera y comprarle ajos a Julio, porque a sus 86 años se aburre en la residencia de monjas en la que reside y porque su vida siempre estuvo en la calle, donde vivió la prostitución gay postfranquista.

Y al otro lado del océano, pasar una tarde con la nicaragüense Irina Layevska, afectada de esclerosis múltiple, a quien auguraron que moriría a los 20 años, pero a quien su compromiso social y político no se lo ha permitido, de momento. Y en Managua "platicar" con Juanita Urbina que ahora se refugia en la ropa masculina como escudo protector y las complicaciones le ha supuesto para participar del movimiento feminista, del movimiento trans. O pasear por La Habana para conocer a Yasmín Portales, fundadora de la organización LGTB Proyecto Arcoíris, treintañera, negra y luciendo hiyab, aunque su única religión sea la de los "pastafaris". O ir a El Salvador a conversar con Nicole Santamaría, que nació intersexual, aunque nadie supo ponerle nombre y que nunca ha cejado de luchar por la diversidad sexual y contra la violencia, ni siquiera ahora que vive en Estados Unidos. Y pasar un buen rato con Doña Sebastiana, 63 años, en Chichicastenango (Guatemala) y defensora de los derechos de otras indígenas que ahora, tras conocerla, entienden que nadie tiene derecho a golpearlas, tampoco sus maridos 🚫

Carmen Briz 🐦 (cbriz@ccoo.es) es periodista y forma parte del equipo de la Secretaría Federal de Mujer e Igualdad de Comisiones Obreras.

"10 ingovernables. Historias de transgresión y rebeldía", de June Fernández. Ilustración de cubierta e interiores: Susanna Martín. Madrid, 2016: Libros del KO, S.L.L.



ensayo

Fairyland

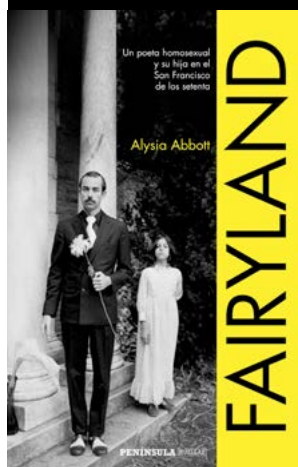
[Enrique Arce Castilla]

A PRIMERA VISTA puede parecer fácil el ejercicio autobiográfico, pero quizá no haya un género literario con mayor dificultad. Para entender lo vivido es necesaria la distancia de la mirada y el paso del tiempo. Así, cuando volvemos a esos acontecimientos pasados e intentamos organizarlos en un relato con sentido, nos encontramos con que sus significados no son lo que eran entonces; seguramente, porque ya no somos las mismas personas.

Para enfrentarse con quiénes fuimos, además hace falta valentía y sinceridad. Alysia Abbott arriesgándose con este ejercicio de honestidad dolorosa –pero también reparadora–, nos cuenta la historia de su padre para contarse a sí misma, y repensar su relación con él. Partiendo de los diarios del poeta Steve Abbott, la autora relata su infancia y adolescencia en el San Francisco de la segunda mitad de los años setenta y ochenta, donde Steve decide no ocultar su homosexualidad y había una interesante y activa escena cultural y bohemia.

Aunque no debía ser fácil ser un padre gay

Fairyland. Un poeta homosexual y su hija en el San Francisco de los setenta, de Alysia Abbott. Traducción de Juanjo Estrella. Barcelona, 2016: Ediciones Península. Colección Huellas.



criando una niña en el San Francisco post-Stonewall. En sus diarios, Steve reflexiona sobre su inmadurez, su incapacidad para cuidar de Alysia, su dedicación a la poesía y el activismo gay, su falta de recursos. El choque entre su libertad y la responsabilidad como padre, le lleva, incluso, a pensar en la posibilidad de formar una familia (llegó a poner un anuncio y a convivir con una mujer y su hija), y abandonar su tipo de vida underground.

Ni debió ser fácil ser la hija de un poeta gay, adicto a las drogas o en proceso de desintoxicación. Tampoco la Alysia adolescente tenía modelos en los que orientarse, y la versión que se contaba a ella misma (la muerte de su madre destruyó el corazón de su padre, convirtiéndolo en gay), fue sustituida por la rabia, los reproches, las reacciones egoístas e injustas. Y, luego, cuando con la distancia (Alysia pasó temporadas en París y estudió en Nueva York) las cosas estaban colocándose, llegó la enfermedad y lo que hasta entonces

eran sólo letras casi sin significado (VIH, CRS, sida) se convirtieron en realidades invadiendo lo cotidiano con todos sus duros detalles.

Se pregunta, la autora, si con este relato no estará confirmando los estereotipos habituales sobre los homosexuales. Se pregunta también por la imagen negativa que está dando de sí misma en aquellos años. Pero puede más el compromiso de contar esta historia, y continúa, logrando al final de este proceso, honesto y valiente, reducir a la esencia la relación con su padre: "Yo nunca me gusté tanto como la yo que veía reflejada en los ojos de mi padre, en el amor de mi padre", escribe.

Nadie dijo que el País de las Hadas fuese un lugar fácil... pero sí un lugar de amor 🚫

Enrique Arce Castilla 🐦 (earce@ccoo.es) es documentalista del Centro de Documentación de la Confederación Sindical de CCOO.

Papiloma

Las mujeres han de decidir

[Silvia Espinosa López]

HOY EN DÍA la sobre medicalización está instalada en la sociedad y aunque afecta a toda la población, se ensaña especialmente con las mujeres. Convertir en enfermedades procesos naturales como la menopausia o el embarazo; investigar sólo sobre fármacos; relegar la prevención y la promoción de la salud; dejar de lado las dimensiones sociales y políticas de los problemas de salud, son algunas de las prácticas que conducen a una sociedad sobre medicalizada. Evidentemente, detrás de este fenómeno están los grandes intereses de la industria farmacéutica y tecnológica.

La controvertida vacuna del virus del papiloma humano (VPH) es un claro ejemplo de sobre medicalización. Tal y como afirmaba Diane Harper, la principal investigadora de la vacuna: "Ya cuando salió al mercado tuvo muchas críticas por la insuficiencia de los estudios poblacionales que demostraban su seguridad". En España, en 2007, cuando el Ministerio de Sanidad la incluyó en el calendario de vacunaciones, más de 10.000 profesionales de la salud y varias asociaciones científicas lideraron un movimiento profesional sin precedentes que cuestionaba la vacuna por varias razones.

En primer lugar, porque la protección que ofrece la vacuna no es completa, pues sólo actúa contra algunos de los serotipos cancerígenos, lo que provoca una sensación de falsa protección que además puede hacer bajar la guardia ante otras enfermedades de transmisión sexual. En segundo lugar, se desconoce la duración de la inmunidad que aporta, y si serán necesarias dosis de recuerdo. Y en tercer lugar, se presenta ante la opinión pública como eficaz en la prevención del cáncer de cuello uterino, cosa que no quedará empíricamente demostrada hasta que pasen 20 ó 30 años, los que necesita la enfermedad para desarrollarse. Hay que tener muy en cuenta que antes de la vacuna, el cáncer de cuello uterino ya era una enfermedad de baja frecuencia y mortalidad en nuestro país gracias, en gran medida, a un método de prevención altamente efectivo, inocuo y de bajo coste: el cribado con citología o papanicolau. ¿Por qué se cambió por una cara vacuna de incierta y parcial efectividad?

En estos años de administración de la vacuna en todo el mundo, ha quedado constancia de que un gran número mujeres han presentado efectos adversos graves después de ser vacunadas -según el Sistema Americano de Notificación de Reacciones Adversas (VAERS) 45.483 casos, con 268 muertes, 3 en España. Ante esta situación, la resistencia por parte de



Cartel de la película documental *Papiloma: las mujeres tenemos que decidir* (2016), dirigida por Frederic Pahisa.

las autoridades sanitarias a reconocerlos ha sido una constante, por lo que en muchos países han nacido las asociaciones de afectadas. En España la Asociación de Afectadas por la Vacuna del Papiloma (AAVP) nace en Valencia y trabaja desde 2009 para que los efectos adversos de la vacuna sean reconocidos, las afectadas atendidas adecuadamente y la vacuna retirada del calendario (1).

La última muestra de esta situación tuvo lugar en noviembre de 2015, cuando la Agencia Europea del Medicamento, a petición de las autoridades sanitarias danesas y después de escuchar a varias asociaciones de afectadas por la vacuna (entre ellas la AAVP española), emitió una evaluación negando las afectaciones a pesar de las evidencias recibidas. Nuevamente se alzaron voces científicas como la Plataforma Nogracias (2), el Centro Nórdico de investigación e información independiente Cochrane o SaneVax, no sólo para criticar la evaluación, sino también a una sociedad que acepta como objetivas las evaluaciones de una agencia que recibe el 80% de su financiación de la industria farmacéutica, la misma a la que evalúa.

Este año se estrenó una película documental de gran calidad titulada *Papiloma: las mujeres tenemos que decidir*, dirigida por Frederic Pahisa, que tiene como objetivo aportar una reflexión crítica para que la ciudadanía tenga todos los elementos para decidir, también esos que las autoridades sanitarias no están dando. Lo han realizado conjuntamente la ONGD Entrepueblos, el Centro de Análisis y Programas Sanitarios (CAPS) y la asociación de periodistas y activistas Solidaridad y Comunicación (SICOM), y desde hace unos días está colgado en internet para que cualquiera pueda visualizarlo libremente. Dado que la vacuna no es obligatoria, y que la comunidad científica está dividida, informarse antes de vacunarse es imprescindible y este documental es una buena opción (3)

(1) Página web de la Asociación de Afectadas por la Vacuna del Papiloma: <http://asociacion.aavp.es/>

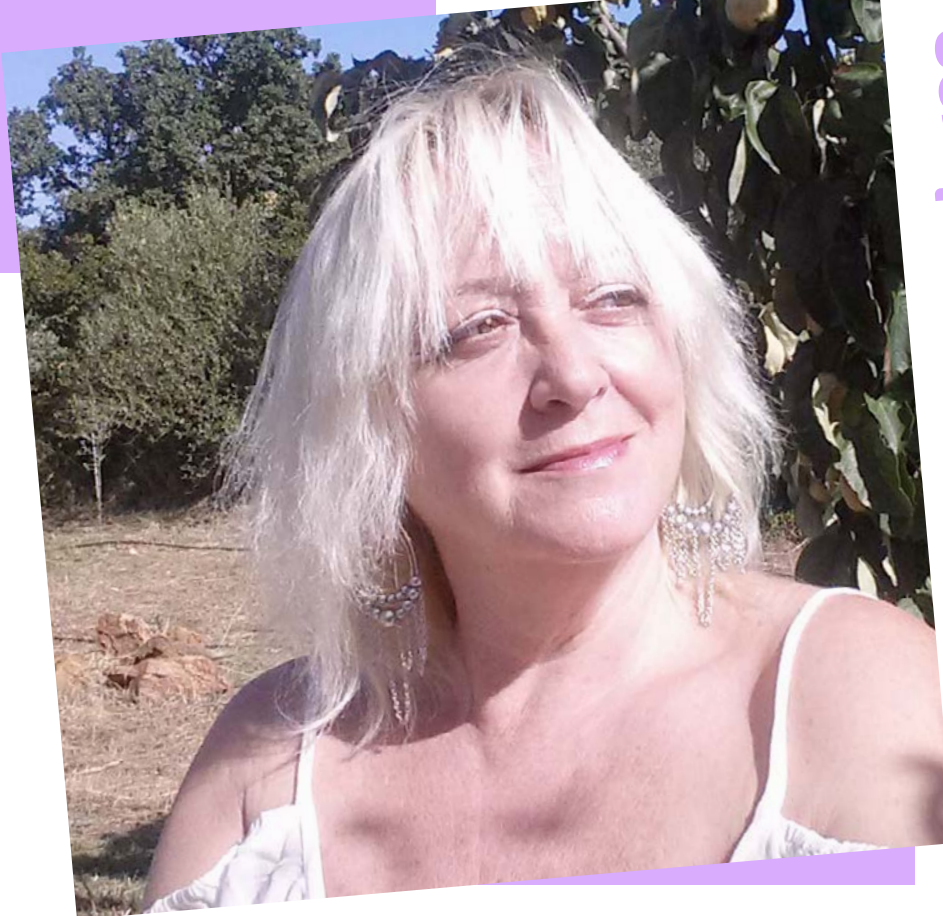
(2) Página web de la Plataforma Nogracias: <http://www.nogracias.eu/>

(3) Documental completo en: <https://www.youtube.com/watch?v=8qKUHpRI4w>.

Silvia Espinosa (silvia.espinosa@sanidad.ccoo.es) es secretaria de Mujer de la Federación Estatal de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO.

Sindicato de clase, sindicato feminista

[Encarna Chacón Belmonte]



Un sindicato de hombres y mujeres

SINDICATO de clase, sindicato feminista; nadie duda de la primera afirmación de esta frase, pero sí habrá quien cuestione la segunda. Sin embargo, si se entiende el feminismo como la lucha por eliminar las discriminaciones directas e indirectas que sufren las mujeres y si se cree necesario adoptar acciones positivas para alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, entonces sí se puede afirmar que CCOO es un sindicato feminista.

Como organización sindical, CCOO ha sido pionera en poner en marcha instrumentos que han servido como motor para la lucha feminista, principalmente desde las secretarías de Mujer, que han sido, son y serán, bastión de esta lucha. Gracias a ellas, y su trabajo, la acción sindical se ha impregnado de acciones positivas y de políticas de género, tanto en la negociación colectiva como en el interno de la organización.

Desde las secretarías de Mujer partió, allá por el año 2000, la iniciativa de aplicar planes de igualdad en el seno de las organizaciones, como ha ocurrido en la Confederación o en Extremadura, que han promovido que las mujeres tengan más participación y mayor capacidad de intervención en su funcionamiento.

Pero a la vista de algunos hechos, hay que decir que aún no es suficiente. Se puede comprobar que, en pleno siglo XXI, no hay ninguna mujer ocupando la máxima responsabilidad de la Secretaría General en la Confederación Sindical de CCOO, en las confederaciones de nacionalidad o de comunidad autónoma o en las federaciones estatales.

“De las 19 organizaciones territoriales, las siete federaciones estatales y la propia confederación, sólo hay tres mujeres asumiendo la responsabilidad de la Secretaría de Organización. Y, en estos mismos ámbitos, ninguna mujer es secretaria general”.

Así mismo, persiste la infrarrepresentación en niveles que siguen “masculinizados”. Por poner un ejemplo, de las 19 organizaciones territoriales, las siete federaciones estatales y la propia confederación, sólo hay tres mujeres asumiendo la responsabilidad de la Secretaría de Organización. Y, en estos mismos ámbitos, ninguna mujer es secretaria general.

El próximo proceso congresual que se aproxima abre la posibilidad de mejorar esta situación, de romper la segregación en las responsabilidades sindicales. Es el momento de que las mujeres asuman más competencias, más niveles de responsabilidad. En los congresos no sólo se decide la hoja de ruta, sino que también se elige a las personas que van a dirigir el sindicato.

Será a partir del 12 de diciembre cuando comiencen las asambleas que van ir decidiendo quienes son las delegadas y delegados que van a participar en los diferentes congresos. Por ello es imprescindible garantizar la participación de las mujeres en su desarrollo y, fundamentalmente, en la confección de las listas, que en la mayoría de los congresos será paritaria. Y habrá que garantizar, además, que no haya, como hasta ahora, responsabilidades ocupadas mayoritariamente por hombres. Éste debe ser el momento congresual que consolide este sindicato de hombres y mujeres, tal y como se enuncia en los estatutos de la organización como un valor 🗑️

Encarna Chacón



(echacon@extremadura.ccoo.es)

es secretaria de Organización y Finanzas y Formación Sindical de CCOO de Extremadura.

CCOO CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

prevención, protección y derechos

25N
2016

Día Internacional de
la Eliminación de la
Violencia contra
las Mujeres



secretaría confederal
de mujer e igualdad

Trabajadora**59**

www.ccoo.es/mujeres

www.ccoo.es/trabajadora

trabajadora@cco.es