

[Contra la pobreza salarial y social. Trabajo y derechos]



V Época. Junio 2016

CAMPANA

Hicimos, hacemos, haremos historia, por *Susana Brunel*.
pág. 3

EDITORIAL

Contra la pobreza salarial y social. Trabajo y derechos por *Ana Herranz*.
págs. 4-5

POR AQUÍ

Homenaje a Paquita, por *Pilar Morales*.
Voces Olvidadas, por *Eva Calderón*.
Vrindavan. Mujeres de la India, por *Eva Madrigal*.
Jornada La lucha sindical que empodera a las mujeres, por *Amaia Otaegui*.
págs. 6-7

EMPLEO

CCOO celebra que las reivindicaciones de las trabajadoras del hogar lleguen al Parlamento Europeo, por *Cándida Barroso* y *María Jesús Antón*.
Las camareras de pisos llegan al Congreso, por *María Estebanz*.
págs. 8-9

ENTREVISTA

Entrevista a Jira Bulahi, Delegada Saharaui del Frente Polisario para España, por *Alejandra Ortega*.
págs. 10-12

GENERACIÓN XXI

¡Exige tus derechos, di NO al trabajo precario! por *María Estebanz*.
pág. 13

PUBLICACIONES Y LIBROS

Guía contra la Violencia simbólica, por *Ana Sánchez*. Sembrar igualdad, prioridad sindical, por *Pilar Morales*.
"Mujeres que hacen escuela", por *Carmen Heredero*.
pág. 14

INFORME

Más visibilidad para las mujeres, por *Raquel Gómez*.
págs. 15-21

SALUD

Género y decisiones al final de la vida, por *Fernando Soler*.
pág. 22

CIBERFEMINISTAS

Asociación GENET. Red de Estudios de Género, por *Eva Antón*.
págs. 23

EN UN MUNDO GLOBALIZADO

La lucha de las sindicalistas egipcias, por *Alejandra Ortega*.
Asesinato de Berta Cáceres, por *Pilar Morales*.
págs. 24-25

SOCIEDAD

Las demandas de CCOO en igualdad de género ante las elecciones generales del 26-J, por *Eva Antón*.
págs. 26-27-28

DIVERSIDAD SEXUAL Y DE GÉNERO/LGTBQI

Todas las Diversidades + Derechos en el Trabajo también!, por *Raquel de Haro*.
pág. 29

GUÍA PARA NO PERDERSE

Poesía. Ana Gálvez, poemas para el empoderamiento de las mujeres, por *Pilar Morales*.
Ensayo. "El derecho fundamental a la igualdad efectiva de mujeres y hombres", de *Fernando Lousada*, por *Mabel Pérez*.
Exposición. Mujeres en vanguardia. La transformación de la "condición femenina", por *Empar Pablo*.
Documental. Celia Amorós, maestra de pensamiento, por *Eva Antón*.
págs. 30-31

UN SINDICATO DE HOMBRES Y MUJERES

Las CCOO debemos estar un paso por delante en la lucha por la igualdad real, por *Mercedes González*.
pág. 32

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

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

Susana Brunel, Ana Herranz, Pilar Morales, Eva Calderón, Eva Madrigal, Amaia Otaegui, Cándida Barroso, María Jesús Antón, María Estebanz, Ana Sánchez, Carmen Heredero, Raquel Gómez, Alejandra Ortega, Mabel Pérez, Empar Pablo, Eva Antón, Raquel de Haro, Fernando Soler, Mercedes González.

IMÁGENES DE:

Julián Rebollo, Francisco Cabezas Rubio, Enrique Gil Augusto, José Luis Romero de la Muñoza, Ramírez, Bárbara Alcalde, Fran Lorente, Enrique Puchau Martín, Marina Acosta.

DISEÑO Y MAQUETACIÓN: Carmen de Hijes.

PORTADA: Maravillas Delgado.



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/cscceo/docs>

 www.facebook.com/RevistaTrabajadora

La importancia sindical de visibilizar los logros de las mujeres



[Susana Brunel]

CCOO INICIA ESTA CAMPAÑA de reivindicación del sindicato haciendo un recorrido histórico para resaltar los logros alcanzados, las movilizaciones realizadas, en definitiva, las luchas permanentes de las mujeres y hombres que conforman el sindicato, por conseguir cambios sociales y laborales que han confluído en una sociedad más justa y democrática.

Esta campaña, que ha comenzado en abril 2016 y se prolongará hasta abril de 2017, quiere poner en valor los hitos de la lucha sindical y política por los derechos laborales, la democracia y la libertad. Conquistas en las que han jugado un papel destacado hombres y mujeres, pero en cuyo reconocimiento, generalmente, se invisibiliza a las mujeres. Como bien sabemos, las Secretarías de la Mujer, constituidas desde la legalización del sindicato, han tenido un protagonismo fundamental en la defensa de los derechos laborales y sociales de las mujeres, desarrollando estrategias, actuaciones y políticas para avanzar en la igualdad de oportunidades, tanto en el ámbito interno del sindicato como en el ámbito del empleo y de las condiciones de trabajo.

En el ámbito interno, avances como la transversalidad de las políticas de género, la representación proporcional y, más recientemente, la paridad, son logros fundamentales para conseguir el equilibrio entre mujeres y hombres en la responsabilidad sindical, que tuvo su hito en 1993 en la I Conferencia estatal "CCOO un espacio sindical para hombres y mujeres".


En el ámbito del empleo, con nuestras propuestas hemos conseguido influir en la aprobación de las leyes para la igualdad efectiva y para combatir la violencia contra las mujeres. La elaboración de plataformas reivindicativas en el marco de la negociación colectiva y la negociación de planes de igualdad para combatir las brechas de género, han sido y son un objetivo permanente. Nuestra apuesta por la formación en igualdad y el avance de la transversalidad de género que impregne la política del sindicato, es el camino, lo que hicimos, hacemos y haremos para conseguir ese cambio fundamental que nuestra sociedad demanda, para ser igualitaria y democrática.

<http://hacemos.ccoo.es/Inicio>

HICIMOS HACEMOS HAREMOS HISTORIA

ABRIL 2016/ABRIL 2017

Un año para reivindicar nuestra contribución a las conquistas democráticas

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

editorial

[Contra la pobreza salarial y social. Trabajo y derechos]

[Ana Herranz]

MILES DE PERSONAS salimos a la calle este 1º de Mayo, convocadas por CCOO y UGT, reivindicando la recuperación del empleo estable, los derechos laborales y sociales arrebatados, los servicios y prestaciones públicas y que se reviertan los recortes habidos en la Sanidad, la Educación, en los Servicios Sociales, en el sistema de protección al desempleo y en el sistema público de pensiones. Unas exigencias que desde el punto de vista de género nos afectan especialmente a las mujeres. Día a día, la CSCCOO venimos denunciando la precarización del empleo de las mujeres, la feminización del desempleo y la desigualdad que sigue incrementándose y que nos lleva a afirmar desde hace tiempo que la pobreza laboral y social tiene rostro de mujer.

En el mes de mayo las mujeres ya son el 55,4% del total del paro y, como la CSCCOO venimos denunciando, las mujeres

Día a día, la CSCCOO venimos denunciando la precarización del empleo de las mujeres, la feminización del desempleo y la desigualdad que sigue incrementándose y que nos lleva a afirmar desde hace tiempo que la pobreza laboral y social tiene rostro de mujer.



están menos protegidas frente al desempleo, solamente el 49% de las mismas tienen protección por desempleo, que además es mayoritariamente asistencial.

Por eso, el 1º de mayo la CSCCOO, junto a miles de hombres y mujeres, exigimos en las manifestaciones el cese de la pobreza laboral y social. Una pobreza que, por cierto, afecta principalmente a las mujeres. En España 13,6 millones de personas se encuentran en riesgo de pobreza según la Encuesta de Condiciones de Vida 2015.

Son pobres las personas paradas en un 45%, y aquí las mujeres son ya mayoría, ya que es mayor el número de desempleadas y las mujeres permanecen de media más tiempo en el desempleo, siendo, en cambio, minoritarias en la prestación del mismo. La mayor parte del desempleo es de larga duración: son casi 3 millones de personas (2.763.600), es decir, el 58 % del total de personas desempleadas, y, de ellas, más de 2 millones de personas ya son paradas de muy larga duración, de las cuales, 1,1 millones son mujeres. La mayoría (el 60%) de las personas que lle-



[ÍNDICE]



van más de dos años esperando acceder a su primer empleo son mujeres. Además, el 38% de los hogares formados por una persona adulta con hijas/hijos a cargo está en riesgo de pobreza, y de estos hogares 8 de cada 10 están encabezados por mujeres (el 82% en 2015).

Pero también son mayoritariamente mujeres las afectadas por la pobreza laboral, es decir, la pobreza a que se ven abocadas las personas aún con empleo, debido al empleo precario y de baja calidad que se está creando en los últimos tiempos, consecuencia de la reforma laboral del 2012. Y son mayoría en la pobreza laboral por la feminización del trabajo a tiempo parcial (el 72% del cual es desempeñado por mujeres), de los salarios medios bajos que afectan a sectores feminizados en un mercado laboral muy segregado por sexo, y de la brecha salarial. En conjunto, los salarios han perdido siete puntos de poder de compra desde 2009. Las trabajadoras españolas co-

bran un 32% menos que los hombres y hay el triple de mujeres que hombres en el tramo más bajo de los salarios. Y la brecha de género en pensiones alcanza el 40%. Y las mujeres desempleadas tienen un nivel de protección más bajo y de peor calidad ante el desempleo. En la actualidad, la tasa de cobertura por desempleo de las mujeres es del 50,6%, diez puntos menos que la de los hombres (60,7%), también la más baja en décadas.

Ante este panorama, la CSCCOO presentó en el Congreso el pasado 25 de mayo junto con UGT una ILP (Iniciativa Legislativa Popular) por una Renta Mínima Garantizada que rescate a las personas que peor lo están, pasando consecuencia directa de la crisis y de la gestión neoliberal que el gobierno del PP ha realizado. Una ILP que tiene un gran impacto de género ya que 2/3 partes de las personas que podrían acceder a la misma son mujeres. Se estima que más de dos millones de personas pueden verse

directamente beneficiadas por esta renta mínima y más de 4 millones de menores, que ahora están en situación de pobreza. El nuevo Parlamento y el nuevo Gobierno resultante de las elecciones del 26 de junio tendrá que responder a esta demanda sindical apoyada por la ciudadanía, con más de 700.000 firmas.

El 20 de junio, Día del refugiado, CCOO participará en las manifestaciones que a lo largo de todo el Estado se van a realizar, exigiendo justicia y derechos para las personas refugiadas. La Secretaría Confederal de Mujer e Igualdad ha suscrito, junto con más de 180 organizaciones feministas, una Resolución sobre Mujeres refugiadas exigiendo a los poderes públicos una urgente respuesta a esta crisis humanitaria de primera magnitud que tenga en cuenta la situación y las necesidades específicas de las mujeres y que integre una dimensión de género en sus políticas y acciones. Es intolerable que la Unión Europea no cumpla con su responsabilidad internacional sobre refugio con las gravísimas consecuencias que tiene para cientos de miles de personas, especialmente para mujeres, niñas y niños.

El día 26 de junio tenemos una nueva cita con las urnas. La CSCCOO reitera sus peticiones en materia de igualdad de oportunidades al gobierno que de ellas resulte, al igual que ya hizo el pasado mes de diciembre. Un plan de empleo para las mujeres desempleadas, combatir las discriminaciones que existen en el ámbito laboral que tienen como consecuencia la brecha salarial, dotar de recursos a la dependencia, implementar el permiso de paternidad tal y como lo exige la Ley de Igualdad, sin olvidar la exigencia de un pacto de estado para combatir la violencia contra las mujeres.

Exigimos asimismo al arco parlamentario resultante y al nuevo gobierno que asuman un compromiso real con la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, incorporando la dimensión de género en sus políticas y la igualdad en el centro de su agenda política. Es de justicia y es de Ley. La mitad de la población española lo merece 🇪🇺



La CSCCOO reitera sus peticiones en materia de igualdad de oportunidades al gobierno que de ellas resulte: Un plan de empleo para las mujeres desempleadas, combatir las discriminaciones que existen en el ámbito laboral y que tienen como consecuencia la brecha salarial, dotar de recursos a la dependencia, implementar el permiso de paternidad tal y como lo exige la Ley de Igualdad, sin olvidar la exigencia de un pacto de estado para combatir la violencia contra las mujeres.


Ana Herranz Sainz-Ezquerro 
(mujeres@ccoo.es) es Secretaria confederal de Mujer e Igualdad de CCOO.



Foto Fran Lorente

La Revista *Trabajadora* y con ella las mujeres de CCOO, se suman al reconocimiento a Francisca Martín Isidro (Paquita)

[Pilar Morales]

“ÉSA SÍ QUE ES UNA SINDICALISTA”, gritaban cientos de mujeres militantes de CCOO, cuando se despedía Paquita de una manifestación contra las violencias machistas.

Siempre se la ve en en los diversos actos y manifestaciones con su pelo recogido en un moño blanco y con el retrato de su compañero enmarcado en una estrella de cinco puntas. Nació hace ya 92 años y sigue siendo una militante de primera línea. Su mente funciona perfectamente, tiene memoria histórica y de la otra y hace sus reivindicaciones que no siempre coinciden con las versiones más conservadoras. Para ella el sindicato es una organización que debe estar a la cabeza de las movilizaciones y si ella puede, la organización debe poder. Nunca ha faltado el 8 de Marzo a rendir homenaje a las “Trece Rosas” en el cementerio de la Almudena, porque Paquita tiene memoria, muy buena además y recita con voz firme la poesía “las Mujeres de los Rojos” ante la que es imposible no emocionarse, por lo que cuenta y por como lo cuenta.

Paquita es una de nuestras mujeres referencia, de las que empezaron a luchar jovencitas y aún hoy siguen dando ejemplo. Son muchas las mujeres de CCOO que han dejado toda su vida en el Sindicato y es justo que éste no las olvide, que las ponga en el lugar que les corresponde junto a los compañeros que ahora homenajeamos con orgullo. Ella también es parte de ese orgullo de organización junto con tantas otras como Petra Cuevas, Carmen M. Campoamor, Mercedes, Josefa, Susana... y tantas otras sin las que esta organización no sería lo mismo.

Paquita ha trabajado toda la vida. Cuenta orgullosa que trabajaba en automoción, que era especialista haciendo roscas para los carburantes. La lección que nos da, es la reivindicación del trabajo de las mujeres para ser libres e independientes y para cambiar esta sociedad. Pocos reconocimientos serán tan merecidos como el que le hizo su Federación de Pensionistas y la Unión de Madrid de CCOO, que tanto cariño y respeto la tienen 🇪🇺

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



Foto Bárbara Alcalde

Voces Olvidadas


CCOO rinde homenaje a las mujeres republicanas en Granada

[Eva Calderón]

EL DÍA 13 DE ABRIL, la Unión Provincial de CCOO de Granada, por iniciativa de la Secretaría de la Mujer, realizó un homenaje a las mujeres republicanas de Granada. Contó con la presencia de responsables políticos del sindicato y del Presidente de la Diputación Provincial, así como de la responsable de la Memoria Democrática de dicha institución. Nos acompañó el poeta granadino Luis García Montero y contamos con la participación del grupo de teatro KOMIKOS –la mayoría afiliadas/os a CCOO- que recitaron poemas y leyeron textos de vidas de algunas de las mujeres granadinas represaliadas. Asimismo, se les entregó a todas las personas que asistieron –más de 300-, el libro de nuestro compañero Alfonso Martínez Foronda, *Diccionario de la represión sobre las mujeres en Granada (1936-1950)*, financiado por la Diputación Provincial, en el que se recogen las vidas de todas las mujeres cuya memoria, hasta ahora, hemos podido recuperar.

Para nosotras este homenaje era un reconocimiento a todas aquellas mujeres que en ese momento histórico de la II República sentaron las bases para superar una desigualdad ancestral y que desarrollaron sus propias metas y estrategias para conseguirlas. Mujeres, actrices sociales de primer orden, que fueron doblemente represaliadas por el franquismo, como vencidas y como mujeres, volviéndolas a castigar para redibujar el modelo tradicional –patriarcal- que exigía volver a situar a la mujer en el papel de subalternidad que siempre se les adjudicó. El homenaje era también un esfuerzo por visibilizarlas a todas, no sólo a las más conocidas, sino a las casi novecientas mujeres que aparecen en el diccionario, la mayoría de ellas sepultadas doblemente a lo largo de la historia.

El objetivo era también visibilizar el grosor de la represión directa hacia las mujeres granadinas, que nos da una idea de la sistemática represiva del franquismo que, desde sus orígenes, se propuso exterminar de raíz cualquier resistencia. Y, en este caso, el machismo de los tribunales militares funcionó condenando de modo sexista la doble transgresión femenina, social y moral, ambas unidas de modo indisoluble y que actuaron reforzándose. Casi un millar de mujeres padecieron directamente la represión desde que el 20 de agosto de 1936 Granada cayera en poder de los golpistas. En fin, un homenaje hacia ellas, de las que nos sentimos deudoras, para preservar esos valores de justicia social e igualdad con los que nos seguimos identificando, recoger su testigo, sacarlas del olvido y devolverles la dignidad 🇪🇺

Eva Calderón  (ecalderon@and.ccoo.es)
es Secretaria de Mujer de CCOO Granada



[ÍNDICE]



VRINDAVAN Mujeres de la India

[Eva Madrigal]

Foto Enrique Gil Augusto



Mayte Albendea, investigadora y sindicalista de CCOO

ESTA VEZ MIRAMOS FUERA de nuestras fronteras, dirigimos los sentidos hacia la India ¿Qué conocemos de este país? Sabemos algo de su historia, de su sociedad y de la división de castas, de su religión, y que nos puede atraer como destino turístico. Incluso sabemos de las pésimas y prácticamente nulas condiciones laborales y de seguridad a la que está sometida la población, cadena productiva de la que formamos parte como cliente final, pero... ¿Qué sabemos, si lo miramos con perspectiva de género?

Esto fue lo que nos presentó Mayte Albendea, investigadora y sindicalista de CCOO, el pasado 14 de marzo en la sala Trece Rosas, de CCOO Madrid. Nos dio a conocer la India vista desde el papel de "ser mujer" y por tanto de sufrir las consecuencias de la religión, de ser atacada directa y violentamente, marcada, degradada y condenada a una muerte social desde el mismo momento de nacer. Sometida por el hecho de ser mujer a violencia física, sexual, psicológica e institucional. Mediante la justificación de las causas culturales, se legitiman crímenes de género, violaciones, mutilaciones y encierros. Y aunque oficialmente estén abolidas algunas prácticas y sistemas, la realidad es otra.

Así se nos presentó, con la explicación, entre otras, de la ceremonia del "Sati" o de la reclusión en los "Ashrams" que es a donde nos trasladó Mayte cuando

conocimos Vrindavan, la ciudad de las viudas. Sus palabras se quedaron grabadas: "ser viuda en la India es la peor consecuencia de ser mujer, el castigo por sobrevivir al marido es mucho peor que la propia muerte", haciendo referencia a un antiguo texto sagrado en el que indica que las viudas deben de ser evitadas.

La Jornada, que tuvo lugar dentro de los actos en conmemoración del Día de la Mujer, en colaboración por CCOO Industria Madrid y CCOO Madrid, terminó con la presentación de datos y acciones que actualmente ocurren en la India. Hechos que nos llevaron a reflexionar y debatir sobre la situación que se vive bajo el paraguas del Hinduismo.

Aún nos quedan más culturas y religiones por conocer, pero desde la perspectiva de género, para ver cómo sus credos, libros sagrados, ritos, ya sean monoteístas o politeístas utilizan, merman, degradan, dominan, discriminan a una parte esencial de la humanidad denominada MUJER. Así, para poder repetir esta experiencia y ser de nuevo conscientes de otra creencia, de otra expresión social, dando visualización a miles y miles de mujeres ■■

Eva Madrigal 
[emadrigal@industria.ccoo.es] es
Secretaria de Mujer e Igualdad de
CCOO Industria de Madrid



Videos realizados por José Luis Romero de la Muñoza (CCOO Castilla-La Mancha) para este acto: "La lucha sindical que empodera a las mujeres", con los testimonios de Begoña San José, María Jesús Vilches, Rita Moreno, María Antonia Martínez y Ramona Parra, y "La lucha sindical que empodera a las mujeres. Resumen de la Jornada".

Jornada La lucha sindical que empodera a las mujeres

[Amaia Otaegui]

ENTRE LOS ACTOS de celebración del 8 de Marzo, la Secretaría Confederada de Mujer e Igualdad de CCOO y el Centro 8 de Marzo de la Fundación 1º de Mayo organizaron conjuntamente en Madrid la Jornada 'La lucha sindical que empodera a las mujeres' el pasado 30 de marzo. Se trataba de reflexionar sobre el impacto de la crisis en el empleo y las relaciones laborales, visibilizando a las mujeres como protagonistas de los conflictos laborales mediante la acción y la lucha sindical, para confluir en un espacio donde repensar la acción sindical desde la perspectiva de género y reflexionar sobre los instrumentos que permitan mejorar la actuación en la organización sindical.

La apertura y presentación corrió a cargo de Pilar Morales, Secretaria de Mujer e Igualdad de CCOO y Ana Herranz, Secretaria Confederada de Mujer e Igualdad de CCOO y Amaia Otaegui, coordinadora del Centro 8 de Marzo de la Fundación 1º de Mayo.

La jornada se desarrolló en torno a dos mesas redondas. La primera mesa trató sobre 'La respuesta sindical a la precariedad del empleo de las mujeres' y partía del análisis del impacto de la crisis en el empleo y las relaciones laborales de las mujeres y el aumento de la precariedad en sectores enteros. Estuvo moderada por Alba Sánchez, Secretaria de la Dona de CCOO Catalunya y las participan-

tes fueron: Pilar Ceprián, Delegada de CCOO Sanidad (Gerocultoras), Josefa García Lupiáñez, Delegada de CCOO en Sol-Meliá Málaga. (Camareras de piso), Suzanne Melaunou, Delegada de FECCOO del Centro Especial de Empleo "Oliver", de Zaragoza y Arbellena Lozada, Lola Triviño y Carmen Jiménez de Trabajadoras del Hogar del País Valencià y Carolina Elías, presidenta de SEDOAC.

La segunda mesa redonda se orientó a 'Mujeres en huelga: Huelga no es delito', desde la visibilización de las mujeres como protagonistas en la resolución de los conflictos laborales mediante la acción y la lucha sindical, así como el reconocimiento de su papel fundamental en la defensa de la igualdad y la mejora de las condiciones laborales. Fue moderada por Paloma López, Eurodiputada, y las ponentes fueron: Berta Fernández, Secretaria de la Sección sindical de CCOO en Tragsatec Castilla y León, Beatriz Molino, Secretaria General de la Sección Sindical de CCOO Vodafone, Mercedes González, Secretaria General de Industria CCOO Madrid, Isabel Martínez, Secretaria General de la Comarca Sur CCOO Madrid, y Judith Carrera, consejera de OIT España ■■

Amaia Otaegui 
(aotaegui@cco.es) es
coordinadora del Centro 8 de
Marzo de la Fundación 1º de Mayo.

CCOO CELEBRA QUE LAS REIVINDICACIONES DE LAS TRABAJADORAS DEL HOGAR LLEGUEN AL PARLAMENTO EUROPEO

[Cándida Barroso y María Jesús Antón]



EL PASADO 5 DE ABRIL En el Parlamento Europeo se habló de la problemática laboral y social de las trabajadoras del hogar o trabajadoras domésticas y cuidadoras, como dice el **INFORME sobre las trabajadoras domésticas y las cuidadoras en la UE (2015/2094(INI))**.

El hecho se produjo a propuesta de la eurodiputada griega Kostadinka Kuneva del Grupo Confederado de la Izquierda Unitaria Europea/Izquierda Verde Nórdica y miembro de la Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Género del Parlamento Europeo. Por parte de nuestro país intervino como ponente de opinión la eurodiputada Tania González Peñas, que pertenece a la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales.

Desde CCOO hay dos cuestiones que nos gustaría destacar tanto del proceso como de sus resultados. Por una parte, nos parece importantísimo que las reivindicaciones de las trabaja-

doras del hogar se debatan en el Parlamento Europeo, ya que según señala Kostadinka Kuneva en Europa hay alrededor de 2.5 millones de mujeres que trabajan como empleadas domésticas. Recordemos que en España, según la EPA, hay alrededor de 700.000 mujeres trabajando en los hogares en tareas de limpieza y de cuidados, de las cuales 56% lo están en economía sumergida.

A día de hoy trabajar en España en este sector supone no tener los mismos derechos laborales que al resto de trabajadores y trabajadoras les otorga el Estatuto de los Trabajadores, pero además si a esto le añadimos las penosos y asfixiantes condiciones que se les imponen cuando no se les hace contrato, abocándolas a la más absoluta invisibilidad tanto para la sociedad y como para el sistema, hace que sea una cuestión de justicia social como hemos venido denunciando desde CCOO hace años.

La Resolución fue aprobada,

pero lamentamos que no fuera por unanimidad. El resultado fue de 279 votos a favor, 105 en contra y 204 abstenciones. Averiguar qué votaron los y las euro-parlamentarias resulta decepcionante, claro que previamente en Comisión ya se abstuvieron las euro-parlamentarias Rosa Estarás Ferragud y Teresa Jiménez-Becerril Barrios, ambas del Partido Popular español, por el contrario, la populista croata Marijana Petir votó a favor.

Ahora deberemos hacer un seguimiento de las recomendaciones y propuestas a los Estados miembros, que van hasta 44, y que implican a personas empleadas, empleadores y gobiernos. A continuación exponemos algunas:

- Es prioritario ratificar el Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo. Sólo 22 países han ratificado el Convenio en todo el mundo. De los 28 que conforman la Unión Europea tan solo 6. Y seguimos a la espera de que España lo firme.
- Reconocer que el trabajo del hogar es una profesión mas, con derecho a convenio colectivo, a organizarse en los sindicatos para la defensa colectiva de sus intereses, a bajas pagadas, derecho al desempleo, protección de la salud y la seguridad en el trabajo, ya que los y las trabajadoras domésticas son seres humanos y deben poder conciliar su vida laboral y familiar así como deben tener jornadas ajustadas a la legislación laboral, garantizando tiempos de descanso.
- Garantizar un salario mínimo interprofesional que asegure una vida digna.
- Una mayor protección de trabajadoras migrantes por ser más vulnerables. y garantizar visados y permisos así como

mejorar controles y protección de las inspecciones, para evitar la explotación y el tráfico de seres humanos.

- Se recomienda simplificar los procedimientos para la contratación facilitar la relación laboral como ya tiene Bélgica y Francia y terminar con la economía sumergida.

La eurodiputada de Podemos Tania González Peñas valoró positivamente propuestas hechas por CCOO al decir "hasta puede ser una yacimienta de empleo" porque "Según CCOO, si los Estados miembros invirtieran un 2% del PIB en la economía de cuidados (algo que incluye pero que va mas allá de las empleadas del hogar) podrían crearse 21 millones de puestos de trabajo en la UE".

El trabajo realizado por todas las organizaciones (sociales, sindicales y políticas) parece que comienza a dar frutos aunque lentamente. Ahora más que nunca necesitamos de las alianzas, pactos y complicidades entre nosotras, las mujeres y las organizaciones, porque sabemos que el sistema patriarcal y capitalista devalúa todo trabajo que es realizado por las mujeres, y si es el de cuidados, más. Seguiremos luchando para que nuestras justas reivindicaciones estén en el centro de la vida pública y privada. **II**

María Jesús Antón López es Secretaria de la Dona de la Federació de Construcció i Serveis de CCOO País Valencià.

Cándida Barroso Chuliá (cbarroso@pv.ccoo.es) es Secretaria Confederal de la Dona i Polítiques d'Igualtat de CCOO País Valencià.

LAS CAMARERAS DE PISO EN EL CONGRESO

[María Estebaranz]

EL PASADO 21 DE ABRIL se trasladó al Congreso de los Diputados la situación en la que se encuentran las trabajadoras camareras de piso en la mayoría de los hoteles de España. En este acto se presentó el libro *Las que limpian los hoteles. Historias ocultas de la precariedad laboral*, que habla de un colectivo que engloba entre 56.000 a 90.000 trabajadoras, repartidas en todo el territorio español, en distintas cadenas de hoteles, pero con situaciones muy parecidas. Ofrece testimonios de compañeras que se han organizado para denunciar sus condiciones laborales, sociales y económicas. Historias en primera persona que nos hablan de la invisibilidad de un colectivo cuyo trabajo es visualizado por la clientela como el servicio más importante dentro de un hotel. Porque son ellas quienes hacen que las y los clientes se sientan como en casa. Pero no se las valora porque su trabajo se relaciona directamente con actividades realizadas por las mujeres. Además, son contratadas cada vez más a tiempo parcial y con contratos eventuales eventuales, lo que las sitúa en una situación de mayor desigualdad.

Su invisibilidad tiene mucho que ver con que son un colectivo absolutamente feminizado, obedece a esa visión estereotipada de que las mujeres son "las que limpian", "las que cuidan". El compromiso de estas compañeras, su perseverancia dentro de nuestra organización, ha hecho que en pocos meses, y gracias a la campaña que hemos lanzado con colaboración con UITA, se hayan puesto en el punto de mira de la sociedad.

También son un ejemplo paradigmático a la hora de hablar de brecha salarial. El Acuerdo Laboral Estatal de Hostelería (acuerdo marco que sirve de base para los convenios provinciales y autonómicos) contempla a los camareros y a las camareras de piso dentro de la misma categoría profesional, pero esta igualdad se rompe en la práctica con la política de incentivos de los hoteles. La diferencia, en algunos casos, llega a ser del 80%.



Foto Ramírez

Falta de visibilidad, brecha salarial e importantes problemas de salud, tanto físicos como psicológicos, que les provoca su actividad laboral, a lo que hay que sumar otro gran problema que amenaza su puesto de trabajo: la externalización del departamento de camareras de piso. La subcontratación de empresas multiservicios para que realicen la actividad de las camareras de piso, es una práctica que precariza ostensiblemente las condiciones laborales de estas trabajadoras, sobre todo en cuestión de salario y jornada. Además, la externalización desprofesionaliza la actividad y deja en el paro al colectivo más vulnerable de esta sociedad, mujeres de más de 50 años.

Las propuestas que desde la Federación de Servicios CCOO hemos llevado al Congreso son las siguientes:

- ⊖ Incluir en todos los convenio colectivos garantías salariales y laborables para las camareras.
- ⊖ Incluir la limitación de actividades que no pueden ser subcontratadas.
- ⊖ Denunciar los convenios estatales de empresas multiservicios fraudulentos y elaborados específicamente para realizar las operaciones de externalización. Exigir a todas las cadenas hoteleras el cese de las externalizaciones.
- ⊖ La derogación de las últimas Reformas Laborales, que han provocado impor-

tantes retrocesos en las condiciones laborales del colectivo, mayor precariedad laboral, mayores cargas de trabajo, uso fraudulento de la jornada parcial.

- ⊖ Que las camareras de piso puedan jubilarse anticipadamente, y en los casos que proceda, un grado de minusvalía superior al 33% para que se puedan acoger a las jubilaciones parciales aquellas camareras de piso que tengan 25 o más años de servicio.
- ⊖ Seguir trabajando para que los problemas de salud del colectivo puedan acceder al catálogo de enfermedades profesionales.
- ⊖ Denunciar la pobreza salarial a la que se está llevando por la patronal del sector.
- ⊖ Incremento de las políticas de igualdad, con especial hincapié en las políticas retributivas.

Ellas ya han conseguido que sus historias dejen de estar ocultas, ahora es tiempo de avanzar y eso lo conseguiremos entre todas y todos, fundamentalmente a través de la negociación colectiva **II**

María Estebaranz Prieto  ([@mestebaranz](https://twitter.com/mestebaranz))
 servicios.ccoo.es) es Secretaria de Mujer, Diversidad y Juventud de la Federación de Servicios de CCOO

Jira Bulahi

Delegada del Frente Polisario para España

[Alejandra Ortega]

Fotos: Julián Rebollo

En 2016 se ha cumplido el 40º aniversario de la proclamación de la República Árabe Saharaui Democrática (RASD). Desde la Confederación Sindical de Comisiones Obreras se han promovido varias delegaciones a los campamentos de Tindouf como continuidad a otras numerosas muestras de apoyo a la causa saharauí a lo largo de estas cuatro décadas.

El 9 de mayo de 2016 nos entrevistamos con Jira Bulahi Bad, Delegada del Frente Polisario para España (El Aaiún, 1965) en la sede de la Delegación Saharaui en Madrid. Jira Bulahi es la primera mujer que ocupa este cargo en la historia de esta Delegación. Jira analiza para la Revista Trabajadora la actual situación en el Sahara Occidental.



Dada la actual situación de bloqueo político en las negociaciones sobre la situación del Sahara Occidental y la expulsión de la MINURSO, ¿qué elementos puede ofrecernos para entender mejor la situación? ¿Qué posibles vías habría para poder superar este momento?

La situación es muy delicada por no decir incluso peligrosa. El informe del Consejo de Seguridad de la ONU y su resolución no zanja la situación de manera definitiva. Hay un hecho consumado: Marruecos ha expulsado de manera unilateral un contingente de la MINURSO que es parte de una misión de Naciones Unidas. Esta misión vino con un fin concreto: la celebración del referéndum de autodeterminación del pueblo saharauí.

En la parte positiva, el informe reafirma el derecho del pueblo saharauí a su autodeterminación conforme dicta la Carta Magna de Naciones Unidas. Al mismo tiempo recalca el necesario papel de la MINURSO

en la realización de un referéndum. Con este fin se determina además un período de 90 días para la restauración de la situación anterior. Sin embargo, en la parte negativa, se echa de menos una sanción a una de las partes, la marroquí, que ha violado lo que ya estaba pactado de manera bilateral en el Plan de Paz bajo los auspicios de Naciones Unidas.

Esperamos así que en esos 90 días se haya cumplido el regreso de todas las partes de la MINURSO y que no haya un nuevo desfase en los tiempos. Sencillamente hay que llevar a cabo lo que ya está acordado bilateralmente en el Plan de Paz. Marruecos no ha burlado sólo a los saharauís sino a la opinión pública internacional y a las misiones de las Naciones Unidas.

Por tanto, incluso para el bien de Marruecos y de quienes defienden las hipótesis marroquíes, por el bien de todas las partes, la única salida hacia delante es la realización de un referéndum para finalizar

con un largo conflicto que ha provocado un gran padecimiento a la población saharauí. La no resolución del conflicto nos aboca a una situación de un alto riesgo bélico en la zona.

Por otra parte, la celebración de un referéndum no atenta contra la estabilidad de la Monarquía marroquí. Muy al contrario debe entenderse como parte de esa democracia que la Corona marroquí vende y que Europa enarbola y defiende cuando lo estima conveniente. Obviamente las relaciones con Marruecos han de conservarse como país vecino de España que es

“La única salida hacia delante es la realización de un referéndum para finalizar con un largo conflicto que ha provocado un gran padecimiento a la población saharauí”

y también nuestro pero siempre cuidando las elecciones de la población autóctona como también consagra la Carta Magna de Naciones Unidas y un sinfín de resoluciones internacionales.

La escritora Rosa Montero ha escrito recientemente en su artículo "Vergüenza" que "los saharauis están en el pozo más profundo de nuestro olvido". Da la sensación que no es un olvido casual sino una desmemoria de alguna forma deliberadamente programada en la que las autoridades españolas han ignorado nuestra común historia y han trabajado para provocar esa amnesia en la población española. A este respecto, ¿qué les diría a los poderes públicos españoles? ¿Y a la sociedad civil?

Realmente el artículo de Rosa Montero nos toca a todos de corazón y agradezco que su pluma rescate una vez más la causa saharauí y obligue a recordar a esa memoria colectiva que hay una deuda histórica, jurídica y moral pendiente con el pueblo saharauí en el único conflicto que le queda a España por resolver en su política exterior. Es el conflicto histórico de todos que más atañe y toca de cerca de España.

Pero para valorarlo en su justa medida hay dos Españas.

Está la España de la ciudadanía que realmente es la que ha apoyado incondicionalmente a los y las saharauis. Esa España ha dado siempre visibilidad a nuestra situación. Ha compensado esa ausencia. Ha roto el silencio. Nos ha acompañado en los sentimientos. Ha mejorado las condiciones en las que sufre una población. Ha exteriorizado nuestra realidad. Incluso ha estado vinculada en todo ese esfuerzo que se está haciendo para la mejoría, construcción y proyección del Estado saharauí complementado y supliendo en ocasiones el papel de las instituciones españolas.

Después está la España institucional que no quiere bajo ningún concepto entender que sigue siendo la potencia administradora del Sahara Occidental y que se trata

de un proceso de colonización mal acabado por lo mal que lo han hecho. La tragedia del pueblo saharauí no se ha solucionado porque España no ha querido nunca protagonizar la solución que pasa necesariamente por un referéndum.

A la sociedad civil española le pediría que insista en que las numerosas resoluciones que recogen el derecho de autodeterminación del pueblo saharauí se traduzcan en macropolíticas y en acciones de política exterior para propiciar un referéndum de manera inmediata.

No puede permitirse que se impongan de manera unilateral los criterios y las ansias anexionistas de un régimen como el marroquí que ha utilizado la barbarie, la intimidación, la tortura, el encarcelamiento, la deportación forzosa, las desapariciones físicas, los juicios militares incluso a menores de edad, etc., para conseguir sus pretensiones. Esa otra España de la ciudadanía no debe consentir este abuso. En la razón no se entra a través de un discurso sino a través de acciones. El pueblo saharauí no pide más allá de aquello que la comunidad internacional ya ha apoyado. Se trata de llevarlo a cabo de una vez.

"Hay una serie de retos que no son ya tanto para Jira Bulahi como Delegada sino para el Polisario y en esa misma proyección a Jira Bulahi le corresponde estar a la altura para no defraudar a nadie y sobre todo para ilusionar a otras muchas mujeres que vienen detrás de mí como muchas de las compañeras de la Unión Nacional de Mujeres Saharauis (UNMS) donde colaboré durante años"

¿Qué le pediría a Comisiones Obreras?

A Comisiones Obreras le pido que no ceje en su empeño de acompañar a los y las saharauis como ha demostrado a lo largo de las décadas tanto para festejar con nosotros y nosotras nuestras victorias como denunciando las constantes violaciones de derechos humanos en el Sahara Occidental.

Habéis estado siempre presentes en nuestra realidad pero os pediría que sigáis nutriendo a nuestros trabajadores y trabajadoras de esa dosis de oxígeno necesaria para sobrevivir a situaciones trágicas como la recientemente vivida con el asesinato del sindicalista Brahim Saika. Como se ha conocido, Saika falleció tras sufrir un coma pocos días después de ser detenido de forma arbitraria y torturado en la una comisaría. Su detención se produjo en el momento que intentaba llevar a cabo una protesta pacífica para llamar la atención sobre la situación de los desempleados y desempleadas saharauis. De inmediato fue llevado a la comisaría en donde le torturaron durante horas. Brahim decidió entonces comenzar una huelga de hambre para protestar también por el maltrato al que estaba siendo sometido y que es la forma común en la que son tratados los presos políticos saharauis. Las autoridades sanitarias del hospital se niegan ahora a realizarle una autopsia que certifique el motivo de su muerte, a pesar de la reiterada petición de sus familiares.

Saika falleció como resultado de una situación de injusticia como trabajador que deriva en una situación de caos a raíz de la huelga y por si fuera poco siguen las presiones a su familia. A su madre por no querer recibir el cadáver de su hijo hasta que que no se le haga la autopsia. La presión sigue no solo a su familia sino a todo el entorno. Por tanto, se requiere darles ese apoyo, visitarles y escuchar qué es lo que sienten y cuáles son sus padecimientos.

También hay que luchar contra la discriminación de los productos agrícolas saharauis, hay que denunciar los acuerdos injustos en el espacio europeo, hay que

“Habéis estado siempre presentes en nuestra realidad pero os pediría que sigáis nutriendo a nuestros trabajadores y trabajadoras de esa dosis de oxígeno necesaria para sobrevivir a situaciones trágicas como la recientemente vivida con el asesinato del sindicalista Brahim Saika”.

seguir bombardeando pidiendo justicia en los espacios electrónicos de Naciones Unidas, al Comité de Derechos Humanos de Ginebra.

Hay que seguir fomentando el conocimiento de la realidad. Esta entrevista forma parte de vuestro compromiso. A veces no tenemos visibilidad y lo poco que llega está tergiversado. Se esgrimen argumentos que no ayudan a la solución de este conflicto sino que contribuyen a eternizar la invasión marroquí y la legitiman en muchos supuestos. Hay que contrarrestar ese bombardeo mediático.

De su extensa biografía en lo personal y en lo académico, ¿con qué punto de su biografía se siente más identificada y por qué?

Realmente he hecho una carrera técnica que nada tiene que ver con lo que me ha deparado el destino. Esto es algo habitual a todo mi pueblo, a todos los y las saharauis. Intentamos ser útiles y aportar nuestro granito de arena desde cualquier ámbito. Así que me satisface especialmente todo aquello que me permite contribuir a este proyecto social, político y cultural con el que me identifico y me siento realizada y que es la construcción del Estado saharauí.

Así he podido trabajar en numerosas ocasiones con personas con las que tenemos un común denominador en muchas aspiraciones, un pasado común, un futuro común y unas aspiraciones por las que intentamos trabajar.

Es usted la primera mujer al frente de la Delegación. ¿Cree que eso le depara algún reto específico?

Hay una serie de retos que no son ya tanto para Jira Bulahi como Delegada sino para el Polisario y en esa misma proyección a Jira Bulahi le corresponde estar a la altura para no defraudar a nadie y sobre todo para ilusionar a otras muchas mujeres que vienen detrás de mí como muchas de las compañeras de la Unión Nacional de Mujeres Saharaui (UNMS) donde colaboré durante años.

En ese marco trabajaré con esa España solidaria, incondicional, militante y constructora de ese futuro donde convergemos las dos ciudadanía para vencer los obstáculos inherentes al proceso saharauí.

¿Cómo se puede por tanto ilusionar a esas mujeres que vienen detrás? ¿Qué más se puede hacer para facilitarles la participación en la vida política? ¿Y a los jóvenes?

Hay que dar la talla y estar a la altura. Hay que ser dignos y dignas de representarles. Para eso sin duda hay que escucharles, darles espacios de interacción e introducir sus aportaciones en las políticas.

La política es una profesión que muy poca gente elige pero, en nuestro caso, es una necesidad. Nuestra existencia como refugiados y refugiadas ya es una situación política. Nuestro trabajo es político, humanitario, diplomático, de con-



vicción. Cada persona es un factor que tiene que estar activo, tiene que diseñar que es lo que quiere y esto corresponde muy especialmente a las mujeres y a los jóvenes saharauis.

No es fácil porque se ha instalado la desconfianza. El papel de la ONU te deja en una posición de impotencia ante la paradoja de la mayoría de las decisiones y resoluciones que se toman.

Todo ello nos lleva a desilusionarnos y a convertirnos en apolíticos cuando realmente la política es un arte que tiene que concentrar los acuerdos de todos nosotros. Hay que seguir invirtiendo en su educación y crear después los espacios donde puedan ejercer su responsabilidad y ofrecer sus argumentos 🗨️

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

¡Exige tus derechos, di NO al trabajo precario!

[María Estebanz]

LA PRECARIEDAD LABORAL en los y las jóvenes se da de múltiples formas. Muchos y muchas no encuentran ni siquiera un primer empleo y, quienes lo hacen, en la mayoría de los casos es de una forma muy precaria. La temporalidad y la parcialidad son sinónimos de precariedad.

En septiembre de 2015 la Secretaría de Mujer, Diversidad y Juventud de la Federación de Servicios de CCOO comenzó una campaña de formación y denuncia de la situación que está viviendo la juventud de nuestro país en el acceso al mercado laboral, centrada principalmente en el aumento, utilización irregular y abuso de las prácticas laborales dentro de los sectores enmarcados en nuestro ámbito de actuación.

Es muy llamativo el auge que ha tenido este tipo de contrataciones en los sectores como las TIC (tecnologías de la información y comunicación), el comercio o la hostelería. Si comparamos datos entre 2012 y 2014, hubo un aumento del 50% en los contratos para la formación y el aprendizaje en el sector de comercio y un 110% en el sector de la hostelería. Esto quiere decir que en solo dos años se pasó en este tipo de contratos de un 1,6% y 0,6% a un 2,4% y 1,26% sobre el total de contratos iniciales en los sectores de comercio y hostelería respectivamente.

Este auge está directamente ligado a las reformas laborales realizadas en el 2010 y 2012, ya que ambas reformas normativizaron la precariedad de los y las jóvenes a través de las condiciones de contratación de estas modalidades. Se empeoraron las condiciones del contrato para la formación y el aprendizaje aumentando su duración hasta tres años, con un mínimo de seis meses; disminuyó porcentualmente el salario; se amplió hasta los 30 años este tipo de contratación y, careciendo de toda lógica, se permitió que la persona joven pudiera volver a ser contrata-

da, otra vez, por la misma empresa bajo esta fórmula precaria de contratación para otra cualificación distinta.

Por todo ello, hemos centrado la campaña en sensibilizar sobre la necesidad de fomentar notablemente la intervención sin-



dical en las regulaciones de las prácticas laborales en la negociación colectiva, en afrontar que las cuestiones sobre la contratación para jóvenes no deben caer en saco roto, en marcar como una prioridad necesaria abordar con seriedad y de una manera urgente las regulaciones que afecten a los trabajadores y trabajadoras más jóvenes.

Para dar a conocer la situación que están viviendo los y las más jóvenes en nuestras

empresas, se ha comenzado a realizar un ciclo de asambleas, con delegados y delegadas, para analizar las principales prácticas laborales que se dan en nuestros sectores y la necesaria atención sindical a jóvenes que se encuentran en la situación más precaria.

La finalidad de esta campaña es visibilizar esta problemática en las empresas de nuestros sectores, denunciar las irregularidades que se están produciendo con las prácticas laborales, y mejorar las condiciones de las personas becarias o que tengan alguna de las modalidades contractuales de prácticas laborales. Para ello, nuestros objetivos son eliminar la doble escala salarial, ya sea por edad, tipo de contrato o fecha de ingreso; disminuir la brecha que separa a los contratos formativos de la escala general y, por consiguiente, mejorar la retribución de los contratos en prácticas y los contratos para la formación y el aprendizaje; limitar, a través de la negociación colectiva, el número de personas en prácticas según la plantilla de la empresa o el departamento en que colaboren, entre otras medidas.

Influir de una forma activa en la mejora de las condiciones laborales de las personas jóvenes es fundamental para terminar con el uso fraudulento de las prácticas laborales. Mejorar los derechos de información de la RLT en la empresa y poder aumentar la intervención sindical en la definición de las condiciones de las prácticas son elementos imprescindibles para lograrlo.



María Estebanz Prieto
(mestebanz@servicios.ccoo.es)
es Secretaria de Mujer, Diversidad y Juventud
de la Federación de Servicios de CCOO

Guía contra la Violencia simbólica

[Ana Sánchez]

La violencia simbólica nos rodea, como nos rodea el lenguaje, las maneras de nombrar, de representar, o de mostrar a las mujeres y a los hombres. Los medios, los discursos o las noticias tienen un efecto concreto en la realidad de todas y todos. Sin embargo esto último parece pasar desapercibido.

Hay quienes suponen que un anuncio publicitario, un chiste, el titular de un periódico o la portada de una revista, pueden ser de mal gusto pero no lastiman a nadie. Sin embargo, estas representaciones, repetidas, que interiorizamos, se vuelven naturales y afectan negativamente a nuestras vidas. La violencia simbólica actúa de manera sutil y atraviesa todas las expresiones culturales en nuestras

sociedades. Su principal objetivo es mantener y reforzar la desigualdad que existe entre hombres y mujeres, desigualdad que promueve la violencia de género en todas sus manifestaciones.

Es fundamental eliminar estereotipos, roles y modelos sexistas que se difunden en los medios de comunicación, publicidad, redes sociales, etc., y visibilizar los mensajes discriminatorios que nos rodean en los que las mujeres son puestas en el lugar del dominado, del excluido, y en los roles considerados "femeninos": la emoción, los afectos, el hogar, lo reproductivo, la sumisión, en tanto los hombres representan la razón, la política, el trabajo, lo productivo, la agresividad.

Con el objetivo de visibilizar y combatir esta expresión de violencia con-

tra las mujeres, el Departamento de Igualdad de Oportunidades de UNI Global Union ha lanzado, dentro de su campaña *Rompe el círculo contra la violencia de género*, una "Guía contra la Violencia Simbólica y Mediática contra las Mujeres: cambiamos los medios, cambiamos la realidad" y un Vídeo de apoyo a la campaña

Ana Sánchez Navarro (ana.sanchez@fsc.ccoo.es) es Secretaria de Mujer y Estudios de la FSC de CCOO



Guía contra la violencia simbólica y mediática contra las mujeres http://www.fsc.ccoo.es/comunes/recursos/99922/2223830-Guia_contra_la_violencia_simbolica_y_mediatica_contra_las_mujeres.pdf
Vídeo UNI: rompe el círculo <https://youtu.be/HtywZ5ogQxA>

publicaciones y libros

Sembrar igualdad, prioridad sindical



[Pilar Morales]

Conseguir la igualdad entre mujeres y hombres es una de las prioridades sindicales de CCOO de Madrid, de la Secretaría de la Mujer y de la Organización, como se expresa en sus estatutos y documentos. Pero no basta con escribir los principios, sino que hay que ponerlos en práctica y así avanzar.

En ese marco, se ha publicado un nuevo Manual para sensibilizar en igualdad a la afiliación del sindicato, y como material en los cursos que realizamos desde el año 2005, antes incluso de que se promulgara la Ley Orgánica 3/2007, que se aplica con resultados desiguales en la negociación colectiva, pero que nadie cuestiona ya que es de obligado cumplimiento. El Manual aborda los temas básicos que deben conocer quienes representan al sindicato en las mesas de negociación, pero también ante las Instituciones y en los ámbitos sociopolíticos que nos son propios.

Y puede utilizarse en todo tipo de formación, puesto que los temas están tratados desde la perspectiva de género, pero de forma inclusiva para que sea útil a delegadas y delegados. Se habla de discriminación, pero también de integración. De roles y estereotipos, pero también de ejemplos positivos para superar desigualdades. Del uso no sexista del lenguaje y de aquellas mujeres pioneras, invisibilizadas por el patriarcado. De cómo detectar la violencia de género, de la legislación de igualdad, regional, nacional y europea, y de muchos otros temas que inician en el necesario conocimiento de los temas de género

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

"Mujeres que hacen escuela" [Material para trabajar en las aulas]

[Carmen Heredero]

La Federación de Enseñanza de CCOO puso en marcha, con motivo del 8 de marzo, la campaña "Mujeres que hacen escuela", para desarrollar en las aulas.

Nuestras propuestas didácticas se basan en un mapa interactivo de España, por comunidades autónomas y provincias, que contiene los centros educativos no universitarios que llevan nombre de mujer, su dirección y una pequeña biografía de la mujer que da nombre al centro.

Para su elaboración hicimos una pequeña investigación que nos dio como resultado la existencia de 908 centros, de un total de 32.284, un porcentaje muy bajo que varía poco



por comunidades –desde el más bajo, con el 1,46 % hasta el más alto, con el 3,77 %. Pero el número de mujeres es menor, 572, pues muchos centros coinciden en el nombre. Son los casos de Concepción Arenal, Rosalía de Castro, Gloria Fuertes, Sta. Teresa de Jesús, Ana María Matute, entre otras.

A partir de ese mapa, proponemos trabajar en el aula y en el centro, individualmente o en pequeño o gran

grupo, averiguar los centros que aparecen, comentar las biografías de esas mujeres y valorar el interés de su vida y aportaciones a nuestra cultura, realizar murales seleccionando las mujeres que más les hayan interesado...

http://www.fe.ccoo.es/comunes/recursos/25/2205247-Descargar_unidades_didacticas.pdf
Mapa interactivo Centros educativos con nombres de mujer <http://mapainteractivo.fe.ccoo.es/colegios.html>

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

trabajadora57 junio2016

INFORME

MÁS VISIBILIDAD

PARA LAS MUJERES

Las consecuencias sociales generadas por las políticas con que se ha hecho frente a la crisis económica, más concretamente aquellas que a partir de 2010 se han consolidado como “políticas de austeridad”, están profundizando en la situación de desigualdad entre mujeres y hombres, que había sido objeto de una sensible mejora a partir de la universalización de determinados derechos así como en virtud de legislaciones específicas y de nuevas orientaciones políticas.

[Raquel Gómez]

La igualdad entre mujeres y hombres está reconocida en todos los Tratados acordados desde el Tratado de Roma en 1957 y la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. Si bien la Unión Europea ha adoptado muchos textos para asegurar la igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres y combatir cualquier forma de discriminación de género, asignándose ella misma la particular tarea de integrar el principio de igualdad de género en todas sus actividades, el progreso hasta el momento ha sido insuficiente, persistiendo todavía muchas desigualdades de género.

El 10 de marzo de 2015, el Parlamento Europeo confirmó esta falta de progreso a través del Informe "Sobre los progresos en la igualdad entre mujeres y hombres en la Unión Europea en 2013 (2014/2217(INI))".

El Informe del Parlamento Europeo hace referencia al aumento de la discriminación; a la forma en que las mujeres se ven afectadas por los expedientes de regulación de empleo en el sector público a consecuencia de las "políticas de consolidación fiscal"; a cómo la situación de las mujeres está afectando a la tasa de nacimientos y al envejecimiento de la población, y cómo ciertas políticas, y regímenes impositivos, producen un efecto discriminatorio sobre

las familias monoparentales o numerosas. El Parlamento Europeo afirma de manera contundente que es "imposible cumplir el objetivo de pobreza marcado por EU2020 sin una igualdad de género".

Los datos muestran un escaso progreso de los objetivos de EU2020. Tal y como ya se ha puesto de manifiesto en otras ocasiones, ninguno de los objetivos contempla niveles a alcanzar por sexo, tampoco se recogen en las recomendaciones específicas de cada Estado. Estas son algunas de las razones clave de la invisibilidad de la situación de las mujeres en Europa y en España.

De los cinco objetivos principales cuya consecución es vital para alcanzar el éxito de la directiva EU2020, hay tres con un marcado componente "social":

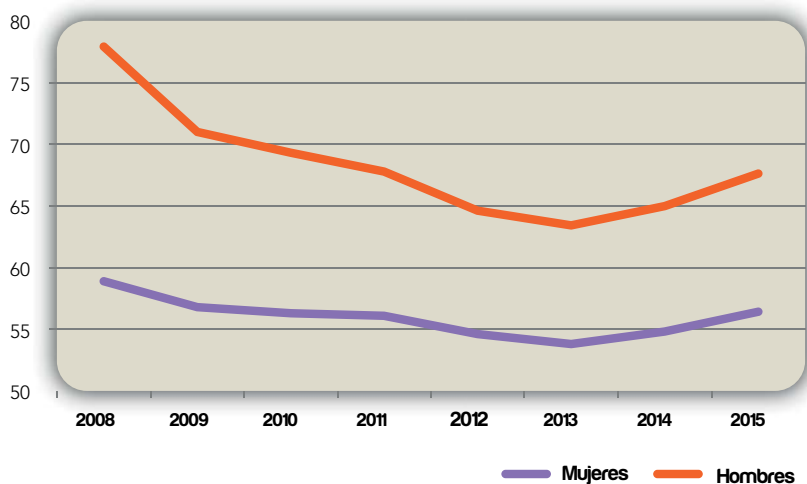
Empleo. - "El nivel de empleo de la población entre 20 y 64 años debería aumentar del 69% actual a por lo menos el 75% mediante, entre otras cosas, una mayor participación de las mujeres y los trabajadores más mayores y una mayor integración de los inmigrantes en la población activa".



Objetivos de los Estados Miembros/UE	Tasa de empleo (%)	Abandono escolar (%)	Enseñanza superior (%)	Reducción de la población en riesgo de pobreza o exclusión social (número de personas)
Objetivo Principal UE	75%	<10%	40%	20,000,000
España	74%	15% (deserción escolar)	44%	1,400,000-1,500,000

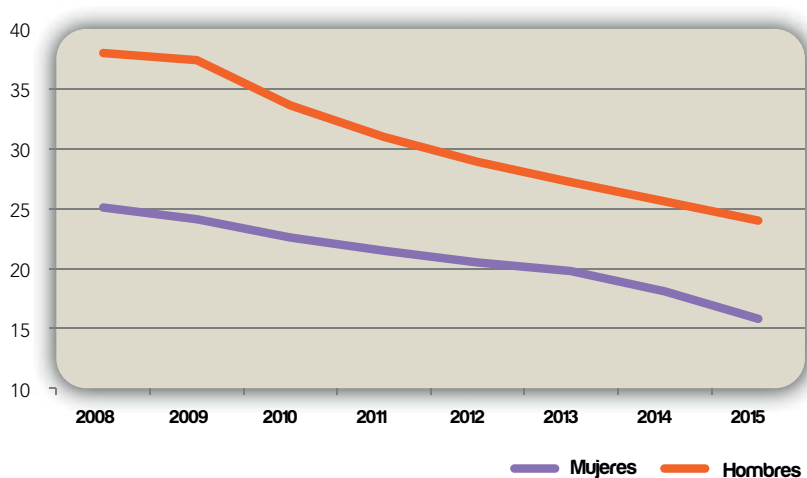
Las diferencias entre las tasas de empleo femenina y masculina suponen un desequilibrio en la representatividad de mujeres y hombres en la incorporación al mercado laboral. [Figura 1]

Figura 1. Evolución de la tasa de empleo en España, por sexo



Fuente: elaboración propia a partir de datos Eurostat.

Figura 2. Jóvenes que han dejado la formación en España, por sexo



Fuente: elaboración propia a partir de datos Eurostat.

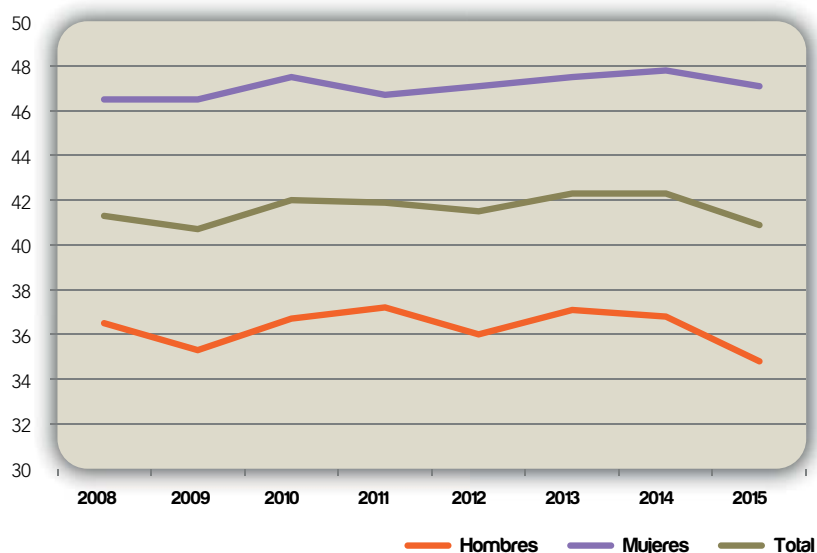
A pesar de la disminución general de las diferencias entre hombres y mujeres, el resultado es que las tasas medias de empleo femeninas y masculinas se mantienen, en 2015, la diferencia era de 11 puntos. Esto significa que el desequilibrio en la representatividad de mujeres y hombres en su incorporación y mantenimiento en el mercado laboral se mantiene, así como una indudable desventaja para las mujeres en la consecución de independencia económica, considerando la ocupación laboral como la principal fuente de obtención de recursos adquisitivos.

Abandono escolar.- "Un objetivo educativo centrado en los resultados, que aborde el problema del abandono escolar, reduciéndolo al 10% desde el actual 15% y que incremente el porcentaje de la población de entre 30 y 34 años que finaliza la enseñanza superior del 31% a por lo menos el 40% en 2020".

En el caso de España, el objetivo fijado es del 15% en abandono escolar y del 44% en cuanto a formación de nivel superior. En el periodo 2008-2015 se ha ido reduciendo el porcentaje de personas entre 18 y 24 años que abandonan la formación de forma progresiva, llegando a situarse dicho porcentaje en el 20% para España, siendo las mujeres jóvenes las que "alcanzan" en 2015 ese objetivo fijado. [Figura 2]

El porcentaje de personas entre 30-34 años que cursan estudios superiores en España en 2015 era del 47%, dato ligeramente inferior al objetivo del 44% señalado por la EU2020. Realizando una comparativa por sexo, las mujeres (47%) superan el objetivo marcado a lo largo del período 2008-2015. [Figura 3]

Figura 3. Nivel de estudios superiores por sexo en España



Fuente: elaboración propia a partir de datos Eurostat.

Reducción de la población en riesgo de pobreza o exclusión social.- "El número de europeos que viven por debajo de los umbrales nacionales de pobreza debería reducirse en un 25% rescatando así a más de 20 millones de personas de la pobreza".

En España, en 2014¹, el 29% de la población se encontraba en riesgo de pobreza o de exclusión social. Aquí cabe precisar que al hablar de pobreza, se está hablando principalmente de mujeres. En 2015, el 46% de las mujeres en situación de desempleo llevan 2 años o más buscando empleo.

¹ Datos Eurostat.



Las mujeres en el mercado laboral español

Algunos rasgos característicos de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo determinan una mayor vulnerabilidad:

- ☉ La **segregación ocupacional** que determina una mayor presencia de las mujeres en ocupaciones de menor nivel de cualificación –con independencia del nivel formativo de las personas– que conllevan asociadas peores condiciones laborales, incluido el riesgo de recaer en el empleo irregular.
- ☉ La elevada **concentración sectorial del empleo** de las mujeres en actividades en las que se han detectado con frecuencia situaciones de trabajo no declarado, tales como: hostelería y restauración; servicios domésticos; servicios sociales (especialmente, atención a las personas en situación de dependencia); comercio minorista; actividades de limpieza para locales; sanidad privada; y educación infantil.
- ☉ La **persistencia de una notable desigualdad de género respecto de distribución de las tareas domésticas**, incluida la atención a las personas en situación de dependencia. Ello ha determinado que en las unidades de convivencia con menores niveles de ingreso, las mujeres hayan combinado tradicionalmente sus responsabilidades domésticas con empleos irregulares (bien de forma ocasional o permanente). Una situación agudizada en España a lo largo de la crisis, debido a la fuerte caída de ingresos.

Esta vulnerabilidad tiene como consecuencia la brecha salarial, y su efecto más evidente está en las pensiones. Tal y como declaró Eurostat, las brechas salariales *"reflejarían las desventajas acumuladas de una carrera invertida en un mercado laboral que aprueba la desigualdad de género. Esto es aún más cierto respecto a las cohortes de mayor edad. Los sistemas de pensiones no son simplemente reflejos neutrales: pueden amplificar desequilibrios, al recompensar la frugalidad o pueden frustrarlos, como elección de política social"*².

² Bettio, F. et al: *The gender gap in Pensions in the EU*. Comisión Europea, 2013

Las mujeres ante las políticas públicas

La normativa existente en materia de igualdad en el derecho español se ocupa de la eliminación de las diferencias entre mujeres y hombres, especialmente en el ámbito del trabajo. En este contexto cabe citar la Ley 39/1999 para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras; la Ley 30/2003 sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno; la Ley Orgánica 1/2004 de medidas de protección integral contra la violencia de género, y la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

La Ley 30/2003 exige que el procedimiento de elaboración de proyectos de ley y reglamentos vaya acompañado de un informe sobre el impacto por razón de género de las medidas que se establezcan en los mismos. El artículo 19 de la Ley Orgánica 3/2007 declara que *"los proyectos de disposiciones de carácter general y los planes de especial relevancia económica, social, cultural y artística que se sometan a la aprobación del Consejo de ministros deberán incorporar un informe sobre su impacto por razón de género"*. El protocolo oficial es apostar por políticas aparentemente neutras y con impacto de género "nulo".

Entre estas normas aparentemente neutras cabe destacar la Ley 3/2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. En ella se amplía el período de prueba de tres a doce meses, se modifica el contrato a tiempo parcial, se abarata el despido y se facilita el descuelgue de los convenios colectivos (muchos de los cuales introducían mejoras en aspectos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral). La presencia de mujeres en la jornada a tiempo parcial es mayoritaria y, por ello, medidas como el contrato indefinido con período de prueba de un año, la regulación de horas extraordinarias en los contratos a tiempo parcial, la distribución irregular de la jornada afectan a su empleabilidad. A ello hay que unir la eliminación de la bonificación empresarial por maternidad.

El Real Decreto-ley 8/2010, de 20 de mayo, por el que se adoptan medidas extraordinarias para la reducción del déficit público contemplaba, entre otras medidas, la aplicación de la tasa de reposición del 10 por 100 en las ofertas de empleo público durante 2011, 2012 y 2013. La Ley 17/2012, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2013, modificó este Real Decreto estableciendo que, a lo largo de dicho año, no se procederá en el sector público a la incorporación de nuevo personal, exceptuándose de la citada limitación una serie de sectores y administraciones que la propia ley, en su artículo 23, contempla. Esta medida supone una merma de oportunidades de empleo de las mujeres, ya que el empleo público, por sus condiciones de acceso más objetivas y menos discriminatorias que las que se verifican en el sector privado, suponen un elevado porcentaje del empleo femenino. Esta limitación se ha mantenido en la Ley 22/2013, de 23 de diciembre, de Presupuesto General de Estado para 2014. La Ley 36/2014, de 26 de diciembre, de Presupuesto General de Estado para 2015 aumenta hasta el 50% la tasa de reposición permitida a ciertos sectores y administraciones considerados prioritarios.

El Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada que facilita el despido de empleadas y empleados públicos pudiendo realizarse expedientes de regulación de empleo en las administraciones públicas y las empresas públicas que de éstas dependen.

Los recortes en los servicios públicos están generando una pérdida de empleo en sectores claramente feminizados como enseñanza, sanidad, administración local, además de determinados servicios que el Estado ha dejado de prestar y que vuelven a ser realizados por mujeres; tal es el caso de las tareas de atención y cuidados de personas dependientes, tareas que son asumidas por las mujeres bien dentro del ámbito familiar (madres, compañeras...), bien porque la familia no pueda asumir la contratación de una persona para que la realice, normalmente una mujer. La asunción de los cuidados por el entorno familiar implica que, las

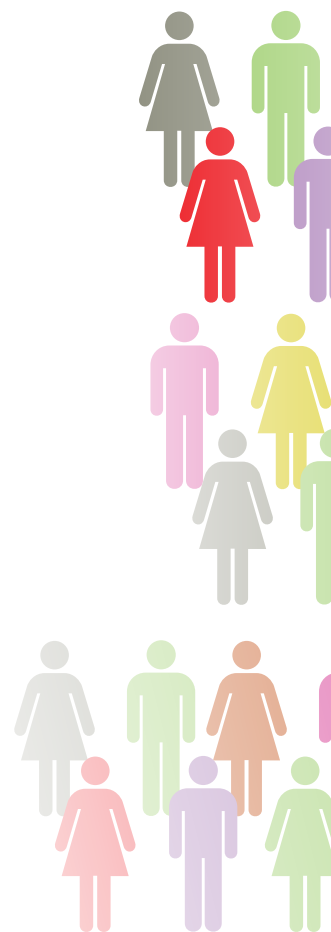
personas que los asumen (mujeres en su mayoría), o bien dejan el empleo o bien solicitan una reducción de jornada con la consiguiente reducción salarial.

Es preocupante que sea precisamente el sector de actividades sanitarias y servicios sociales el único en el que hay más pérdida de empleos entre las mujeres que entre los hombres. La reforma de las administraciones locales se convierte en un riesgo de desatenciones sociales y del abandono de iniciativas encaminadas a cubrir vacíos tan importantes como el de la atención a dependientes; asistencia de día a mayores; servicios educativos municipales de todo tipo; asistencia a mujeres víctimas de violencia de género; ayuda a domicilio y prestaciones de apoyo a la familia; prevención e inserción social; oficinas de información a los consumidores; orientación laboral y formación para el empleo; promoción económica; cultura; programas de infancia, de juventud, de la mujer, de tercera edad; inmigración.

El sector educativo, altamente feminizado en los primeros tramos educativos, es donde las políticas de austeridad y recortes están siendo especialmente perjudiciales. En materia de empleo, los Presupuestos Generales del Estado del año 2012 eliminaron la cofinanciación del Plan Educa3, destinado a la educación infantil en el tramo de 0 a 3 años. La eliminación de esta partida supuso paralizar el incremento del empleo destinado al mismo, principalmente entre las mujeres.

La falta de oferta de empleo, el aumento de horas lectivas, la no cobertura de bajas..., han tenido como efecto una gran pérdida de personal en los centros educativos. A esto se suma que la reforma educativa supone acabar con la igualdad de oportunidades en el modelo educativo, imponiendo un sistema que supone la supresión de la educación en valores, de la educación en igualdad de sexos y en el respeto a la diversidad sexual y de género.

En este momento en España los recortes presupuestarios conviven con un contundente ataque contra las libertades de las mujeres que no guarda relación con el saneamiento de las políticas públicas.



Desde el punto de vista de género, los diferentes **Programas Nacionales de Reformas**³ carecen de la transversalidad que debe regir cualquier iniciativa gubernamental con el fin de garantizar el principio de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, contemplando medidas que lejos de respetar el principio constitucional ahondan más si cabe en la discriminación de las mujeres en sus principales ejes, como pueden ser el empleo, las reformas introducidas en la ley de dependencia, en la reforma educativa o en los sistemas de protección social, por ejemplo. No frena la extensión de la pobreza y la exclusión social a toda la sociedad, empobrecimiento que se extiende más rápidamente entre las mujeres, incluidas las trabajadoras. El riesgo de pobreza y exclusión de las mujeres en España es más elevado que el de los hombres en todos los grupos poblacionales y, además, ha crecido durante la crisis casi 6 puntos, 2,5 veces más que el incremento sufrido por los hombres.

Los **Planes Anuales de Política de Empleo** constituyen el programa que orienta las políticas de empleo en España. Responden a los objetivos y líneas de actuación fijados en los **Planes Nacionales de Reforma** y expresan la estrategia gubernamental de empleo y las orientaciones y objetivos europeos asumidos. Los correspondientes a los años 2012 a 2015 recogen el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, pero sin que las mujeres ocupen un lugar de relieve. En el plan de 2015 el eje que centra el objetivo de igualdad es el Eje 4: *Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo*. A diferencia de los años anteriores han desaparecido los ámbitos a la vez que se mantiene la línea de actuación *Promover medidas de promoción de la conciliación de la vida familiar y laboral y la corresponsabilidad*. En las actuaciones las mujeres aparecen ligadas a determinados colectivos (víctimas violencia de género, autónomas), todas a iniciativa de comunidades autónomas.

El actual **Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades** (PEIO) 2014-2016, promovido desde el Instituto de la Mujer, se aprobó en el Consejo de Ministros de 7 de marzo de 2014. El PEIO 2014-2016 se ha aprobado sin tener en cuenta la actual situación de crisis y ha obviado deliberadamente para su diseño el impacto y las gravísimas consecuencias que las políticas de recortes, la reducción de servicios públicos y la reforma laboral han supuesto para las trabajadoras. Las medidas que incluye son genéricas e imprecisas y no concretan actuaciones; en ocasiones son meras repeticiones de aspectos ya contemplados en la legislación actual o meramente declarativas. Tampoco contempla la participación de las organizaciones sindicales y de mujeres en la implementación y desarrollo de las medidas, como garantes de la dinamización de las medidas contempladas, dada su imbricación en la sociedad.

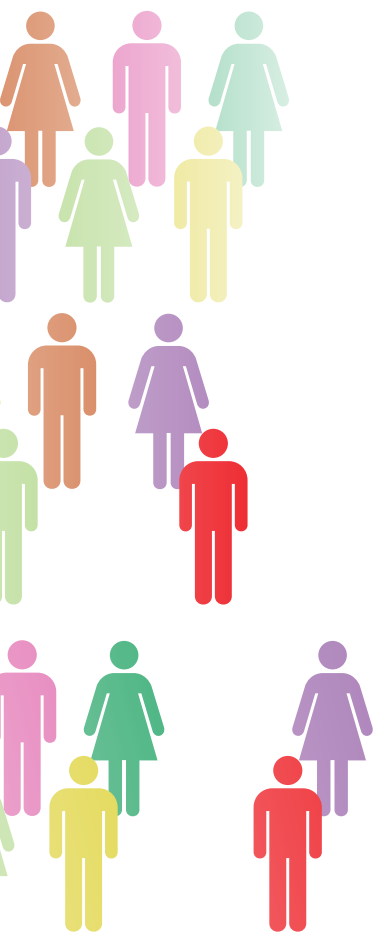
El PEIO 2014-2016 no garantiza la creación de empleo para las más de 2.400.000 desempleadas, ni contiene herramientas indispensables para combatir de manera efectiva la desigualdad de las mujeres en las empresas, herramientas que necesariamente deben potenciar la negociación colectiva a través de los planes de igualdad y medidas de acción positiva, de manera que palien los desastrosos efectos que la reforma laboral ha supuesto en las condiciones laborales de las trabajadoras.

Todo ello aconseja incorporar la dimensión de género como elemento central y transversal en las políticas adoptadas, con especial incidencia en aquellas destinadas a prevenir y reducir el empleo irregular **II**

Raquel Gómez Merayo 

(raquelgomez@ccoo.es) es socióloga y forma parte del equipo de la Secretaría confederal de Mujer e Igualdad de CCOO

³ En los programas de 2014 y 2015 no aparece la palabra mujer.



GÉNERO Y DECISIONES AL FINAL DE LA VIDA

[Fernando Soler]

PODER DECIDIR sobre la propia muerte es una antigua aspiración sólo recientemente convertida en reivindicación ciudadana. En nuestras sociedades, el proceso de enfermedad y muerte se ha venido gestionando según criterios morales de naturaleza religiosa. El fundamental, la sacralidad de la vida: al ser un don otorgado por la divinidad, la vida es un bien absoluto a preservar. Nuestra tradición médica hipocrática, compartiendo con el cristianismo esta noción de sacralidad, hizo de la conservación de la vida su razón de ser. Bien es verdad que hasta recientemente la capacidad médica de evitar la muerte era mínima.

Pero mantener la vida hasta la muerte “natural” requería, además de la acción médica, la prestación de cuidados básicos que, aliviando el sufrimiento, reconfortasen al moribundo evitando la desesperanza. En la sociedad patriarcal, la prestación de cuidados se asigna, por definición, a las mujeres. Con el pretexto de que el cuidado y el afecto son “virtudes femeninas” propias del ámbito doméstico, la carga asistencial asociada a la muerte se ha hecho recaer sobre las mujeres. Incluso, en las instituciones hospitalarias de caridad, cuando no había marco familiar, fueron también mujeres las encargadas del cuidado. Aún hoy, perviven en el ámbito sanitario la diferenciación de roles de género de la sociedad patriarcal: el médico cura y la enfermera, cuida.

En el siglo pasado se quebró la tutela moral religiosa y la sociedad civil estableció su propio código moral con la Declaración Universal de Derechos Humanos que, entre otros cambios, estableció normativamente la igualdad radical de los seres humanos, sin distinción de género. Sin embargo, aunque en el discurso oficial el modelo patriarcal parece devaluado, la realidad asistencial en torno al proceso de morir sigue reproduciendo pautas de conducta antiguas. Los datos son incontestables: el 85% de los cuidados a personas dependientes en el ámbito familiar, los muy inadecuadamente llamados “cuidados informales”, siguen a cargo de mujeres, no siempre ligadas por consanguinidad.

Y no debe olvidarse que la mejora técnica de la medicina ha conseguido alargar el periodo final de la vida, caracterizado por un intenso y progresivo deterioro físico y psíquico hasta la total depen-

dencia. La mejoría técnica sin una revisión crítica del concepto de la sacralidad, ha hecho primar el valor “cantidad” sobre el de “calidad de vida”. El resultado es que, obsesionada por evitar la muerte, la medicina moderna se aleja de dos exigencias sociales irrenunciables: aliviar el sufrimiento y respetar la dignidad –la libre voluntad– de las personas enfermas, convirtiendo la vida en una penosa obligación.

En esta situación, muchas cuidadoras se ven colaborando involuntariamente con la prolongación de situaciones vitales que perciben como indignas y que no querrían para ellas mismas. La presión de la rutina asistencial las obliga a vivir situaciones que se presentan, falsamente, como obligatorias. Es el caso de la alimentación artificial por sonda para mantener estados meramente vegetativos, o las con-

tinuas idas y venidas a urgencias para tratar problemas intercurrentes lo que, sobre no mejorar el pronóstico, determina en demasiadas ocasiones una muerte hospitalaria indeseada.

Sin embargo, estas duras experiencias vividas tienen el efecto de provocar en muchas cuidadoras la reflexión sobre su propio final, sobre cómo no quieren morir. Su determinación de no hacer pasar a sus hijas por las mismas situaciones que ellas han sufrido con sus madres y padres, explican bastante por qué en España el número de mujeres que expresan y asumen las decisiones relativas a su muerte en un testamento vital duplica al de hombres.

Pero, en un paso más, su reflexión sobre los valores implicados de libertad, dignidad o calidad de vida, está propiciando que su incorporación a la lucha asociativa por el derecho a una muerte digna, duplique también a la de los varones. Ojalá estemos asistiendo a la incorporación del derecho a decidir sobre la propia vida como un elemento sustantivo del movimiento feminista y su capacidad transformadora de la sociedad ■

En la sociedad patriarcal, la prestación de cuidados se asigna, por definición, a las mujeres. Con el pretexto de que el cuidado y el afecto son “virtudes femeninas” propias del ámbito doméstico, la carga asistencial asociada a la muerte se ha hecho recaer sobre las mujeres.

Fernando Soler es Médico y socio de la AFDMD (Asociación Federal Derecho a Morir Dignamente)
<http://www.eutanasia.ws/informacion@eutanasia.ws>

ASOCIACIÓN GENET RED DE ESTUDIOS DE GÉNERO

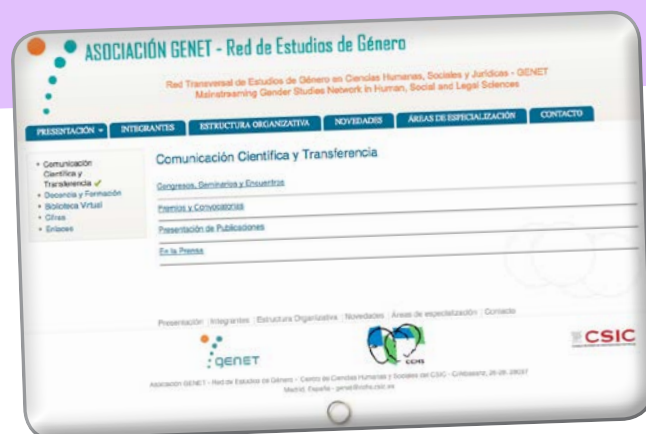
[Eva Antón]

Como un espacio de colaboración entre personal investigador y especialistas en igualdad de género que desarrollan su trabajo en el ámbito de las Ciencias Humanas, Sociales y Jurídicas con el fin de investigar las causas y manifestaciones de la desigualdad de género, así como para proponer estrategias correctoras y líneas de actuación en políticas de igualdad, se configura este sitio Web de la Asociación GENET. Red de Estudios de Género.

ES UNA ASOCIACIÓN para promover las investigaciones de género, de carácter académico y científico, surgida originalmente como red investigadora en el ámbito del Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC) en 2007, que en 2011 acordó el paso a asociación y que, tras el reconocimiento legal, firmó un convenio de colaboración con el Centro Ciencias Humanas, Sociales y Jurídicas (CCHS), del CSIC, su actual sede.

La actividad de GENET se orienta a la promoción de la investigación y la docencia en igualdad de género, favoreciendo la transversalidad y el enfoque multidisciplinar, la visibilidad y la valoración científica y social de los estudios de género, contribuyendo desde el ámbito académico-científico a la erradicación de las discriminaciones por razón de sexo-género. Como señala la Presentación, la Red GENET se propone "establecer estrategias de colaboración entre las distintas asociaciones, institutos, departamentos, grupos y cátedras especializadas en Estudios de Género para propiciar una masa crítica potente capaz de trabajar por la igualdad efectiva de mujeres y hombres y, específicamente en el ámbito de la Investigación y la Docencia, para promover los Estudios de Género".

Además de la colaboración en el ámbito académico y científico, GENET aporta interés y se configura como un lugar de referencia para cualquier persona o entidad comprometida o especializada con la igualdad de género y con la perspectiva



feminista, ya que ofrece un extenso registro de especialistas, la mayoría mujeres, en investigación y docencia género de distintas áreas de especialización: Derecho, Ciencia Política, Sociología, Demografía, Economía, Antropología, Filosofía, Filología, Comunicación, Historia, Arte, Psicología o Educación, entre otras, favoreciendo la consulta rápida de investigaciones e investigadoras especializadas en incluir la perspectiva de género en sus disciplinas.

El sitio Web también incluye otros espacios de interés, como una biblioteca virtual, un espacio para la comunicación científica y la transferencia a la sociedad, un espacio de novedades que presenta lo último en publicaciones de libros, estudios, convocatorias de actos y congresos o reuniones científicas.

Entre las recientes aportaciones de diversas especialistas de la Red GENET está el **Informe GENET. Género y Políticas Públicas: Claves para la Agenda Política** (2015)

<http://genet.csic.es/>
Informe: <http://genet.csic.es/sites/default/files/documentos/biblioteca/ASOCIACION%20GENET.%20INFORME%20GENERO%20Y%20POLITICAS%20PUBLICAS%2030-10-2015.pdf>

Eva Antón Fernández (eanton@cco.es)

forma parte del equipo de la Secretaría Confederal de Mujer e Igualdad de CCOO



La lucha de las sindicalistas egipcias

[Alejandra Ortega]

AUNQUE A PRINCIPIOS DEL S. XXI

Egipto tenía ratificados los ocho convenios fundamentales de la OIT, el Gobierno egipcio ha violado constantemente los convenios internacionales que ha ratificado. Además el control del Gobierno sobre la central histórica, la Federación Egipcia de Sindicatos (ETUF), las notorias manipulaciones durante las elecciones sindicales y la de sobra conocida colaboración que la ETUF mantiene con las fuerzas de seguridad del Estado añaden dificultades a la grave situación del sindicalismo independiente egipcio.

En este contexto de restricciones a las libertades fundamentales de expresión, reunión y sindicación no ha sido una casualidad que las revueltas populares en 2011 vinieran también a recoger las exigencias sobre la libertad, la democracia, los derechos humanos y la justicia social.

En el centro de estas luchas, las sindicalistas egipcias han jugado un papel principal aunque su margen de participación en el mercado de trabajo sigue siendo relativamente bajo. Dina Darwich las describe como "las pasionarias de la lucha sindical" en un reciente artículo del periódico Al-Ahram Hebdo. En el año 2012, según datos del Foro Económico Mundial (World Economic Forum, 2012) en su informe sobre la brecha de género en Egipto, el país se situaba en el puesto 130 (de 135) en cuanto a la participación femenina en el mercado del trabajo.

La Organización No Gubernamental de carácter parasindical, Center for Trade Unions and Workers Services (CTUWS, 1990), creada por varios líderes sindicales y activistas, entre otros, Yussuf Darwish (1910-2006), abogado laboralista y uno de los fundadores del Partido Comunista de Egipto,



Foto Francisco Cabezas Rubio

Mujeres afiliadas a los sindicatos independientes egipcios.

ha apoyado la creación de los sindicatos independientes egipcios y ha desarrollado desde su creación una amplia labor de inserción de las mujeres en la vida sindical del país en estas dos últimas décadas.

Así en 2016 a través de una iniciativa conocida como Observatorio de la Conferencia Permanente de Mujeres Trabajadoras del CTUWS se ha conseguido analizar la situación de las trabajadoras egipcias en diversos sectores de actividad de cinco regiones: el Gran Cairo, Alejandría, Suez, Ismailiyya y Quena. Este primer análisis concluye que no hay una información realista sobre el papel económico de las mujeres egipcias, su impacto en la familia y en la sociedad. De la misma manera resulta complejo obtener datos fiables de las diversas formas de violencia contra las mujeres y la discriminación, de forma que su principal recomendación es la exigencia del diseño de programas y políticas que favorezcan un mejor conocimiento de la situación y eliminen las múltiples formas de discriminación en el mercado de trabajo egipcio.

El nuevo Observatorio recoge desde su nacimiento la exigencia de que el gobierno egipcio asuma su responsabilidad

en las necesarias reformas de aquellas legislaciones vigentes que siguen favoreciendo la discriminación de las mujeres, las grandes diferencias salariales y de condiciones de trabajo.

No obstante, el panorama no es muy alentador en el Egipto de 2016. Aún lo es menos para la representación de las mujeres en el mercado del trabajo y en el movimiento sindical ■

MÁS INFORMACIÓN:

ORTEGA FUENTES, Alejandra, "El movimiento sindical en Túnez y Egipto: colaboración, disidencia y renovación (Tesis doctoral)", *Repositorio académico de la Universidad Autónoma de Madrid*, 2015, <https://repositorio.uam.es/handle/10486/669590>

Alejandra Ortega Fuentes 
(aortega@cco.es) es Responsable de Países Árabes, África y Asia de la Secretaría Confederal de Internacional y Cooperación de CCOO

en un mundo globalizado

ASESINATO DE BERTA CÁCERES

[Pilar Morales]

"USTEDES TIENEN LA BALA, que acaba cuando se detona, y nosotras la palabra que vuelve replicada en miles". Son palabras de Berta Cáceres, lideresa indígena del pueblo Lenca, de Honduras, que fue asesinada el pasado 3 de marzo de este año en Honduras.

No contaban sus asesinos con el clamor nacional e internacional que iba a suscitar este crimen, ni que las palabras de Berta contuviesen tanta verdad y que una de sus altavoces fuera su propia hija Berta Zúñiga Cáceres, que ha concluido una gira por Europa para denunciar el asesinato de su madre y compañera del COPINH (Consejo Cívico de Organizaciones Populares e Indígenas de Honduras), compuesto por hombres y muchas mujeres que se declaran feministas.

Además de defender los derechos de las mujeres, Berta Zúñiga Cáceres denuncia los atropellos que el gobierno está realizando en Honduras, que desde el golpe de Estado de 2009, ha autorizado más de 300 proyectos extractivos que no respetan el medio ambiente ni los derechos de los pueblos indígenas. Entre estos proyectos se encuentra el realizado en territorio del pueblo Lenca, que amenaza con desviar las aguas del río Gualcarque, y contra el que se estaba manifestando Berta, desoyendo las amenazas de muerte, finalmente cumplidas contra ella y otras cuatro personas más, amparándose sus asesinatos en la más absoluta impunidad.

Sin embargo, los asesinos no contaban con la fuerza imparable de las mujeres que junto con numerosas organizaciones de todo el mundo y la Iniciativa Mesoamericana de Mujeres Defensoras de Derechos Humanos, han iniciado campañas de protesta que se extienden imparables.

Rosalina Domínguez que también



Foto Fran Lorente

"Gilda Rivera de la Red Nacional de Defensoras de Derechos Humanos de Honduras; Juan Klett, director de Madrid Paz y Solidaridad, y Pilar Morales, Presidenta de Madrid Paz y Solidaridad, en el Acto de CCOO Madrid de denuncia del asesinato de Berta Cáceres".


forma parte de la Delegación que ha recorrido cinco países europeos, explicaba en la sede del Consejo General de la Abogacía, en Madrid, que su lucha es de defensa de todas las mujeres y hombres, también de la tierra que les da cobijo y alimento, y que se sienten acompañadas por Berta y las otras personas asesinadas. En ese mismo acto, numerosas mujeres refugiadas políticas de Honduras, Argentina, Chile, Colombia y otros, mostraron su solidaridad y apoyo. También mujeres inmigrantes que trabajan en Madrid, sobre todo en el sector de trabajadoras del hogar.

En estas acciones se encuadran las visitas de Gilda Rivera, defensora de derechos humanos, quien denunciaba la extrema violencia que sufren las mujeres en Honduras, y unos días después, la de Berta Zúñiga Cáceres y Rosalina Domínguez, que llevaron su denuncia a las instituciones y a los pueblos, de la mano de más de una veintena de organizaciones sociales, políticas, de mujeres y ecologistas, entre las que también se encontraba CCOO, que reiteró su compromiso

de apoyo a la petición de justicia para Berta y el resto de víctimas y para que deje destruirse al Pueblo Lenca, a sus tierras y a su Río Gualcarque, del que dicen es para siempre guardiana, la compañera Berta Cáceres.

Se llevan a su regreso diversas Resoluciones de Parlamentos, Ayuntamientos, Partidos Políticos, Organizaciones Sindicales, Organizaciones de Mujeres y sobre todo, el foco de numerosos países puesto en Honduras, donde no va a ser tan fácil para algunas multinacionales saltarse todas las normas medioambientales y sociales para destruir un territorio.

Berta Cáceres, cuando recibió, en 2015, el premio Goldman, dijo: "Despierta Humanidad, no hay tiempo". Su hija ha venido para decirnos que "Hemos despertado ya". Mantengámonos así 🇧🇷

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

en un mundo globalizado

LAS DEMANDAS DE CCOO EN IGUALDAD DE GÉNERO

ante las elecciones generales del 26-J

[Eva Antón]

Desde la Secretaría Confederal de Mujer e Igualdad de CCOO no nos resignamos a quedarnos solo en un balance negativo de la anterior legislatura, de retrocesos para los derechos, el empleo y la autonomía de las mujeres y regresiva en términos de igualdad. Hacemos memoria, sí, y ponemos nuestra fuerza sindical al servicio del avance en derechos, en igualdad, en solidaridad. Hemos hecho propuestas, en nuestros espacios de interlocución y nos hemos movilizado ante cada ataque a los derechos laborales, sociales, sindicales, de ciudadanía y de las mujeres. Lo hemos hecho, lo hacemos día a día y lo vamos a seguir haciendo.

FRUSTRADA LA XI LEGISLATURA por la incapacidad de los partidos de izquierda de ponerse de acuerdo con un programa social de mínimos que estableciese la prioridad en combatir la desigualdad y rescatar a las personas, pese a la demanda de los sindicatos de clase, depositamos confianza en el cambio que surja fruto de la elección de la ciudadanía en las Elecciones del 26 de junio.

Desde CCOO valoramos como negativos para los derechos y oportunidades de las mujeres y para la igualdad de género los años del gobierno del PP y la prórroga del gobierno en funciones. A día de hoy (inicios de junio), la igualdad efectiva entre mujeres y hombres está más lejos porque las brechas de género se han ampliado como consecuencia de la crisis económica y financiera y de la gestión neoliberal de la crisis efectuada por el gobierno del PP.

En estos cuatro años nos han impuesto retrocesos en derechos para la ciudadanía, para la clase trabajadora y para las mujeres. Han aumentado las desigualdades sociales, la



pobreza y las brechas de género, consecuencia de recortes y reformas con grave impacto de género, como las políticas de austeridad que han cercenado servicios y recursos públicos en sanidad, en dependencia, en educación. Como las regresivas reformas laboral y educativa.

Desde la Secretaría Confederal de Mujer e Igualdad de CCOO no nos resignamos a quedarnos solo en un balance negativo, hacemos memoria, sí, pero ponemos nuestra fuerza sindical al servicio de los derechos, la igualdad, la solidaridad. Hemos hecho propuestas, en nuestros espacios de interlocución y nos hemos movilizado ante cada ataque a los derechos laborales, sociales, sindicales, de ciudadanía y de las mujeres. Lo hemos hecho, lo hacemos día a día y lo vamos a seguir haciendo.

El balance

Más desempleadas. Los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) del 1º trimestre de 2016 muestran cómo el aumento del paro refleja el sostenido crecimiento del paro femenino y porque en esta fase son las mujeres quienes más sufren la pérdida de empleo. Desde el gabinete económico de CCOO se explica: "En el primer trimestre de los 64.000 empleos destruidos, 49.000 estaban ocupados por mujeres y 16.000 por hombres: **la pérdida de empleo femenino triplica al masculino.** Y esto obviamente se traslada al desempleo: **son las mujeres las que soportan todo el aumento del paro.** Más aún, para un aumento conjunto del desempleo de 11.600 personas, el número de mujeres sin trabajo aumentó en 21.500 mientras que bajó en casi 10.000 entre los hombres". En la actualidad, según la EPA, hay 2.378.000 hombres desempleados y 2.413.500 mujeres desempleadas. Casi cinco millones de personas desempleadas.

Más tiempo desempleadas. La mayor parte del desempleo es de **larga duración**: casi 3 millones de personas (2.763.600) el 58 % del total de personas desempleadas, y de ellas más de 2 millones de personas que ya son paradas de **muy larga duración**, de las cuales, 1,1 millones son mujeres.

La mayoría (el 60%) de las personas que llevan más de dos años esperando acceder a su primer empleo son **mujeres**. Y eso sin considerar las más de 1 millón 600 mil mujeres que ni siquiera han podido acceder a la actividad, a la búsqueda activa de empleo, a engrosar las cifras de desempleo. Es imperativo darles una respuesta en términos e inserción laboral. Es imperativo ofrecerles oportunidades para una vida autónoma y digna.

Más brecha salarial, más brecha en pensiones, menos protección social, salarios más bajos: más mujeres pobres. Los salarios han perdido siete puntos de poder de compra desde 2009. Las trabajadoras españolas cobran un **32% menos que los hombres y hay el triple de mujeres que hombres en el tramo más bajo de los salarios. La brecha de género en pensiones alcanza el 40%.** Y

las mujeres desempleadas tienen un nivel de protección más bajo y de peor calidad ante el desempleo. En la actualidad, la tasa de cobertura por desempleo de las mujeres es del 50,6%, **diez puntos menos** que la de los hombres (60,7%), también la más baja en décadas.

Consecuencia de la precariedad y de su peor inserción laboral, **más de 2 millones de mujeres trabajadoras se sitúan por debajo del umbral de la pobreza.** La pobreza laboral tiene rostro de mujer. Por ello, se hace necesario la intervención en varios frentes, como CCOO viene reclamando, lo que se traduce en medidas relacionadas con las políticas públicas y, por tanto, con la responsabilidad que el Estado tiene de combatir la pobreza. También son necesarias actuaciones en la negociación colectiva, con la finalidad de mejorar las condiciones laborales de las mujeres.

En definitiva, más desigualdad en el acceso al empleo, más segregación ocupacional, más alto el techo de cristal, más brecha salarial de género, más desprotección social, aumenta el trabajo no remunerado de cuidados para las mujeres y permanece insostenible la violencia de género. Todos problemas graves que requieren intervenciones urgentes. Como recuperar el gasto público, garantizando servicios públicos universales y de calidad.

Los recortes en gasto público y el impacto de género. El Informe de CCOO "Cartografía de los recortes. El gasto público en España entre 2009 y 2014" muestra de manera incuestionable, mediante el estudio de los datos oficiales de la intervención general del Estado, la deriva neoliberal del gobierno en cuanto a la disminución y redistribución del gasto público. Entre 2009 y 2014 se ha producido en términos reales una reducción del 30% del gasto público, equivalente al 8% del PIB. Y lo que no se ha reducido se ha redistribuido, de forma que para paliar el aumento en pago de intereses de la deuda, factura energética y gasto en pensiones (por el aumento de personas destinatarias), se ha reducido drásticamente el gasto público en servicios públicos básicos de nuestro sistema de Bienestar (sanidad,

educación, servicios sociales, vivienda...), en prestaciones por protección social y en políticas sociales. Recortes constatados, que este Informe de CCOO documenta en cifras, de los que resultan nefastos efectos para las mujeres y para la igualdad de género, cuestión a profundizar por el ataque que supone a los cimientos básicos de nuestra convivencia: el bienestar, la solidaridad y la igualdad.

El Informe evidencia de forma nítida es a quien perjudica este cúmulo de recortes, respecto al gasto público de 2009: por ejemplo, el 24% en educación, el 21% en sanidad, el 60% en política de vivienda social, el 30% en políticas familiares, el 22% en desempleo, el 52% en i+D en protección social, el 65% en cooperación al desarrollo, la lucha contra la contaminación en un 72%, la protección del medio ambiente en un 25%... mientras el gasto energético ha crecido el 500% o los intereses de la deuda pública, que han aumentado respecto a 2009 en un 100%. Además de las devaluaciones salariales brutales que estos recortes han conllevado, fundamentalmente a través de la externalización de servicios, se ha destruido empleo en todos los sectores vinculados (con especial castigo en los ámbitos de la sanidad, la educación o la atención a la dependencia, sectores muy feminizados).

Otra consecuencia de las políticas regresivas de la legislatura del PP ha sido el **abrumador incremento de la siniestralidad en las mujeres.** Según datos de CCOO, la siniestralidad laboral ha ido en aumento cada año desde 2012, especialmente la de las mujeres (la de los hombres ha aumentado en este período el 2,8% y la de las mujeres el 12,3%, casi seis veces más). Peor salud, producto de varios factores que reflejan el especial impacto de género de las políticas gubernamentales, que han aumentado las desigualdades estructurales. Más precariedad laboral, en especial entre las mujeres, que genera sobrecargas de trabajo y dificulta la prevención. Déficits en servicios públicos de cuidado de personas, que aumentan la invisible carga de trabajo efectiva de las mujeres en su vida diaria. Regresión en políticas activas de igualdad de género. Y como consecuencia directa, el empeoramiento de la salud de las trabajadoras.



Desde CCOO hemos denunciado reiteradamente los **múltiples efectos negativos de la reforma laboral**, que ha empeorado las condiciones de trabajo en sectores feminizados castigados por la crisis y los recortes gubernamentales, además de dificultar la negociación colectiva, la defensa de los derechos y la eficacia de los servicios de prevención, salud y seguridad en el trabajo. El ataque al sistema de Bienestar ha impactado directamente contra la salud, la autonomía y el empleo de las mujeres. La devaluación salarial ha impactado directamente en las mujeres, aumentando las brechas salarial y de pensiones y aumentando su empobrecimiento laboral. Los recortes en protección social han impactado directamente en las mujeres, aumentando los riesgos de la exclusión social. Los recortes y la inacción del gobierno en políticas de igualdad han impactado, obviamente, en las mujeres.

Resultado de todo ello, **las mujeres hemos terminado la legislatura del PP más pobres, con más paro, con más precariedad, con más carga de responsabilidades familiares, con más riesgos de exclusión social y de violencia... Y con peor salud laboral.** Con la reforma laboral, la crisis y la gestión gubernamental de la crisis, los riesgos la salud y la seguridad en el trabajo de las mujeres se han disparado claramente. En CCOO destacamos el dato del incremento en siniestralidad laboral de las mujeres, que casi multiplica por seis el producido entre los hombres (12,3% aumenta en las mujeres, 2,8% en los hombres).

Y otro dato aportado por CCOO que destacamos: desde 2013 el número de partes comunicados de enfermedad profesional con baja en mujeres es superior en términos absolutos al de los hombres. Y eso, a pesar de la brecha de género en la población de referencia: la última Encuesta de Población Activa (EPA), correspondiente al 4º trimestre de 2015 señala que hay 12 puntos porcentuales de brecha en la ocupación (16 años y más) entre los hombres y las mujeres, lo que equivale a más de 1 millón 600 mil mujeres ocupadas menos (9.863,3 mil hombres y 8.230,8 mil mujeres). Es decir, menos mujeres que hombres trabajando, más mujeres que hombres enfermando en el trabajo.

Ante la nueva legislatura, desde CCOO exigimos cambios sustanciales

CCOO ya ha definido los objetivos por los que vamos a trabajar: queremos una **"Carta de derechos laborales"** que restituya los derechos devaluados y/o eliminados, y que se deroguen la Reforma laboral, y el artículo 315 del Código Penal para garantizar el derecho de huelga. Queremos un **plan integral para la igualdad y contra la violencia de género**, efectivo y consensuado con agentes sociales, que ofrezca soluciones ante los diferentes elementos de la discriminación que sufren las mujeres en el empleo, y que conduzca a la brecha salarial, así como que establezca medidas precisas contra la lacra de la violencia machista.

CCOO exige subida salarial, de pensiones y de SMI, y erradicar las brechas salariales y de pensiones. Queremos un Salario Mínimo Interprofesional (SMI) que alcance en la próxima legislatura el 60% del salario medio neto, como recomienda la Carta Social Europea suscrita por España, que en 2017 llegue a 800 euros.

Queremos restituir y ampliar las redes de protección y el carácter universal y de calidad de los servicios públicos y la puesta en marcha de una Prestación de ingresos mínimos o Renta Mínima estatal, que dé respuesta a los más de dos millones de personas trabajadoras que han agotado las prestaciones y se ven abocadas a la exclusión social, para lo que CCOO y UGT hemos presentado en el Congreso una Iniciativa Legis-

lativa Popular respaldada por más de 700.000 mil firmas. Queremos otra política fiscal, verdaderamente progresiva, y otro modelo productivo basado en la innovación y la sostenibilidad, queremos un sistema financiero que garantice el crédito y una banca pública que lo haga posible.

Desde CCOO demandamos al nuevo gobierno que revierta las reformas regresivas del PP que han tenido, y lo sigan haciendo, un importantísimo impacto de género:


- Revertir la Reforma Laboral Ley 3/2012, de 6 de julio).
- Retirar la LOMCE (Ley Orgánica para la Mejora de la Calidad Educativa).
- Apostar por el fortalecimiento de servicios públicos de calidad, especialmente en educación, sanidad y atención a la dependencia.
- Recuperar las líneas de financiación e incentivar la I+D como parte sustancial para un modelo productivo basado en la innovación y la sostenibilidad.
- Apostar por el desarrollo de empleos verdes que favorezcan el desarrollo rural y la empleabilidad de las mujeres en este ámbito.

Queremos medidas efectivas de **corresponsabilidad**, como la ampliación del permiso de paternidad que recoge la Ley de Igualdad, eternamente aplazada. Queremos **servicios públicos de conciliación**, que ofrezcan infraestructuras y personal cualificado para encargarse de los cuidados de las personas que lo nece-

sitan (menores, mayores con dificultades, personas enfermas o dependientes). Deben garantizarse y fortalecerse los servicios públicos de calidad, especialmente en educación, sanidad y atención a la dependencia.

Y deben afrontarse en los espacios de interlocución social (Diálogo Social, Negociación colectiva) políticas activas de empleo que impliquen objetivos de empleo de calidad y de eliminación de las brechas de género, y que actúen sobre todos los condicionantes de empleo que culminan en la injusta brecha salarial, que genera pobreza y dependencia económica las mujeres y con ello imposibilita su participación social en pie de igualdad.

Éstas, entre otras muchas propuestas (afrontar con políticas efectivas el cambio climático, asegurar la acogida y el derecho al refugio, rechazar los Tratados de libre comercio TTIP, CETA, etc.), son decisiones que esperamos sean tomadas, siempre teniendo en cuenta la dimensión de género, por el nuevo gobierno surgido de las elecciones del 26 de junio, por lo que nuestra participación en la convocatoria electoral va a resultar determinante. **II**

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

TODAS LAS DIVERSIDADES + DERECHOS EN EL TRABAJO TAMBIÉN!

CCOO condenamos las agresiones a personas lesbianas, gays, transexuales, bisexuales e intersexuales

[Raquel de Haro]

El 17 de mayo es el Día Internacional Contra la Homofobia. Celebramos el 26 aniversario de la eliminación de la homosexualidad de la lista de enfermedades mentales por parte de la Organización Mundial de la Salud (OMS). No olvidamos la discriminación que todavía sufre el colectivo de personas transexuales, ya que, aunque han conseguido cambios en la denominación registral para las personas transexuales, todavía siguen formando parte de esta lista. Un hecho totalmente injusto y anacrónico en el siglo XXI. Las personas Trans no son personas enfermas. Aplaudimos iniciativas como la de Dinamarca, que desmarcándose de la OMS, actuará por su cuenta si el organismo no da una respuesta adecuada en torno a la transexualidad, será el primer país que desclasificará la transexualidad como una enfermedad mental.

Es necesario también hacer mención a la extensa lista de 76 países del mundo donde, todavía, la homosexualidad está prohibida y castigada con prisión o incluso con la pena de muerte. El colectivo LGTBI continúa sufriendo vulneraciones de los derechos fundamentales, y esto nuestro país no es ninguna excepción. Por poner sólo algunos ejemplos, en Madrid, este año, un dato relevante y preocupante, ya son 63 las víctimas por agresión homófoba, sin perder de vista que no todas las agresiones han sido denunciadas a la policía por miedo de las víctimas a las posibles represalias. En Catalunya, según el informe anual del 2015 del Observatorio Contra la LGTBifobia de Catalunya, se registraron 113 agresiones homófobas. Por esta razón, desde CCOO manifestamos nuestro malestar por la casi nula política de implementación de la ley 11/2014 por parte de la Generalitat de Catalunya. Y exigimos que en todas las comunidades autónomas donde también se han redac-

tado y aprobado leyes para erradicar la homofobia y garantizar los derechos del colectivo de personas LGTBI se impulsen y se implementen sin más dilación. Con voluntad política, acompañada de presupuestos y recursos. En caso contrario, de nada sirve tener las leyes contra la homofobia más adelantadas y pioneras a nivel europeo, porque quedan en papel mojado.

La LGTBifobia todavía está latente en nuestros centros de trabajo, donde no se puede hablar con libertad de salud sexual o de relaciones afectivas de las personas de este colectivo, o en nuestros centros educativos, donde nuestros adolescentes no pueden construir su identidad o vivir de manera positiva su orientación afectiva y sexual.

Además, desgraciadamente, cada día, atendemos en el sindicato más despidos encubiertos de trabajadoras y trabajadores a causa de su orientación sexual.


Por estos motivos que estamos exponiendo, entre muchos otros, desde CCOO creemos que es de vital importancia no dejar de educar y concienciar a nuestra sociedad para luchar contra la LGTBifobia, pidiendo al mismo tiempo que nuestros centros educativos continúen sen-

sibilizando en tolerancia y respeto y formando al profesorado para una educación igualitaria y respetuosa con la diversidad, por la coeducación real y efectiva.

Exigimos la formación en el ámbito de la salud, para que el sistema conozca la realidad de la salud sexual de las mujeres lesbianas, las trate de manera adecuada y que no sean discriminadas a la hora de acceder a las técnicas de reproducción asistida.

El compromiso de CCOO llega a todos los ámbitos sociales, y en nuestra acción sindical seguiremos luchando contra la discriminación laboral de las personas, especialmente de las que se producen en el puesto de trabajo, elaborando guías y materiales, impartiendo formación y campañas de sensibilización, y fomentando la implementación de medidas específicas en los convenios y pactos, de manera que la igualdad y la diversidad sean las coordenadas que permitan mejorar la convivencia.

CCOO manifestamos, una vez más, nuestro rechazo absoluto a cualquier tipo de discriminación hacia las personas LGTBI (lesbianas, gays, transexuales, bisexuales e intersexuales) y a la vulneración de los derechos humanos que las actitudes LGTBifóbicas suponen.

Desde CCOO nos sumamos a la petición de una ley estatal contra los delitos de odio y de una necesaria y mayor formación y sensibilización social, principalmente de las trabajadoras y trabajadores que por sus funciones han de atender de manera cotidiana a las personas de este colectivo 

“CCOO, un año más, queremos mostrar nuestro rechazo a la lesbofobia, homofobia, transfobia, bifobia e intersexualfobia (LGTBifobia)”

Raquel de Haro González 
(rdeharo@ccoo.cat) es Responsable LGTBI
de CCOO Catalunya



poesía

Ana Gálvez, poemas para el empoderamiento de las mujeres

[Pilar Morales]

RARO ES PENSAR: Poemas para el empoderamiento de las mujeres. Con este título, ha visto la luz el primer libro de poemas de Ana Gálvez Ochoa, una mujer de una vez, feminista comprometida con muchas cosas, en lo fundamental con ella misma y con la integridad de sus pensamientos y metas.

Ana Gálvez nació en Madrid y desde 1987 trabaja como investigadora cualitativa e imparte cursos de liderazgo y empoderamiento, antes de que ambos conceptos se pusieran de moda. La conocí en ese trabajo de empoderar a las mujeres, hablando mucho, escuchando sus carcajadas rotundas a las que podía seguir una frase lapidaria e inteligente, compartiendo consensos

y disensos y afrontando el crecimiento personal desde ángulos distintos pero que siempre alcanzaban un vértice común, las mujeres y sus luchas. Su idea del feminismo es arrolladora, sin género de dudas, las mujeres son para ella el eje y lo transmite con una fuerza que es imposible que deje indiferente.

Pero ahora la conocemos en una nueva faceta: Poetisa. Poetisa de las canas, las carnes, las palabras que compone con ironía y profundidad en un discurso real sin poco margen para distraerse en princesitas o modelos con tacóns.

Los poemas de Ana son como ella, rotundos e irreverentes con una sociedad que utiliza a las mujeres de felpudos y espera

además que estén agradecidas, y dice: "La vida no ofrece nada más/ que el propio camino/ a recorrer...".

No soy quien para aconsejar, pero puedo compartir con quienes leáis éste comentario que el libro de Ana Gálvez Ochoa os abrirá una ventana a otra dimensión del pensamiento, estaréis o no de acuerdo, pero al fin y al cabo la poesía se siente. Y así como ella dice "Raro Es Pensar", ambas sensaciones están aseguradas con sus poemas, que se piensan y se sienten. Una experiencia intensa **II**



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

Raro es Pensar: Poemas para el empoderamiento de las mujeres. Ana Gálvez Ochoa. Género: Poesía. Edición: Ediciones GPS. Febrero 2016. Diseño: Adrian Mozas. A la venta en: <http://mujeresyalibreria.net>.

ensayo

El derecho fundamental a la igualdad efectiva de mujeres y hombres"

[Mabel Pérez]

Necesitaría un artículo para hablar de Fernando Lousada, de su faceta profesional y de su talante y compromiso personal. No me resisto a mencionar su conocimiento profundo de la desigualdad de género, su implicación en el estudio y la formulación de estrategias para intervenir y modificar esa realidad desde diversos ámbitos, por supuesto el jurídico, pero también de la negociación colectiva, tarea que nos atañe directamente.

Recomiendo la lectura de este libro por varios motivos. Por el relato, de lectura obligada para todas las personas que quieren

conocer la historia reciente –desde finales del siglo XVIII–, que se hace en el primer capítulo, incluyendo la historia del feminismo: "Tal marginación de las mujeres en las revoluciones liberales encuentra su explicación –que no justificación– en los antecedentes normativos históricos". Un gran matiz, el de que la historia puede servir de justificación de discriminaciones actuales. Por el repaso extenso de la legislación, de las Conferencias Mundiales y su repercusión en conceptos básicos como la transversalidad, de la legislación europea, y por supues-

to, la de nuestro país, de la que no solo es estudioso sino también relator. Capítulos a los que recurrir para buscar enfoques nuevos a los problemas habituales con los que nos encontramos día a día.

El libro ofrece una recopilación del Derecho moderno en materia de discriminación e igualdad de género, combinado con la reflexión de los motivos, en la que junto a las normas y las sentencias se explica la evolución de "los feminismos", o la construcción social del género recogida en la cita de Simone de Beauvoir "no se nace mujer, se llega a serlo". Un libro imprescindible para entender que, citando a Fernando Lousada, "El feminismo –salvo acaso algunas posturas muy extremas– no renuncia a utilizar el Derecho, o más ampliamente el Estado, como instrumento para la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres".

Y ahí nos encontramos todas **II**



Mabel Pérez Simal 
(mperez@galicia.ccoo.es)
es Secretaria de Muller e
Cooperación de CCOO Galicia

El Derecho Fundamental a la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. José Fernando Lousada Arochena. Fecha publicación: 11/2014 Editorial: Tirant lo Blanch (Valencia)

exposición

Mujeres en vanguardia. La transformación de la "condición femenina"

[Empar Pablo]

MUJERES EN VANGUARDIA. La *Residencia de Señoritas en su centenario (1915-1936)* es el catálogo de la exposición dedicada al grupo femenino de la Residencia de Estudiantes que dirigió María de Maeztu, una de sus impulsoras y directora del centro hasta 1936, que este año celebra su centenario.

Para quienes no habéis podido visitar la muestra, tener entre las manos este catálogo es un verdadero placer, por supuesto por su contenido, repleto además de fotografías de la época, pero también por su cuidada edición. El libro refleja el paso de gigante hacia la igualdad de los derechos de las mujeres que significó este proyecto de renovación de la sociedad española inspirado por la Institución Libre de Enseñanza. Es una completa edición monográfica que reproduce, junto a otros materiales de la exposición, las obras de mujeres que empezaron a ser consideradas y a despuntar en los círculos artísticos de la época, a la vez que amplía sus contenidos con las colaboraciones de principales especialistas en el tema.

La Residencia de Señoritas (1915-1936) fue el primer centro oficial creado en España para fomentar la formación superior de las mujeres. Adquirió un desarrollo espectacular y contribuyó a difundir un nuevo modelo de mujer profesional e independiente. Carmen de Burgos (Colombine), Clara Campoamor, Margarita Nelken, Concha Espina, María de la O Lejárraga, María Moliner, Pilar Careaga, Margarita Xirgú, María Goyri, Zenobia Camprubí, Victoria Kent, Josefina Carabias, María Zambrano o Maruja Mallo, entre muchas otras, ocuparon algunas de las plazas que llegó a ofrecer esta institución.

En sus veintiún años de vida, alcanzó importantes logros materiales -pasó de ocupar la pequeña villa en la que se inauguró en la madrileña calle de Fortuny, con capacidad para treinta estudiantes, a tener doce edificios con cabida para cerca de trescientas-, pero fundamentalmente consiguió que de sus aulas saliera un grupo excepcional de mujeres altamente cualificadas, gracias a las que el modelo social tradicionalmente aso-



ciado a la "condición femenina" empezó a experimentar una auténtica transformación. Por eso, la importancia de la exposición y el catálogo, no está solo en lo que cuenta, sino en situar de forma palpable que sin la existencia de la Residencia de Señoritas, sería difícil entender en España la lucha de las mujeres hacia nuestra emancipación ■

Empar Pablo Martínez (emparpm@ccoo.es / [@emparpm](https://twitter.com/emparpm)) es Secretaria Confederal de Movimientos y Redes Sociales de CCOO

<http://www.residencia.csic.es/expomujeres/catalogo.htm>

documental

Celia Amorós, maestra de pensamiento

[Eva Antón]

CON MOTIVO DE SU JUBILACIÓN, la Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED) ha promovido una serie de actividades en homenaje a esta filósofa, maestra de pensamiento, imprescindible para comprender los fundamentos conceptuales de la teoría feminista y el desarrollo de los estudios de género en nuestros entornos académicos, que supo construir y mantener puentes de colaboración, participación y retroalimentación con el movimiento feminista español desde los años setenta.

El documental la UNED que aquí incluimos presenta desde distintos ángulos y testimonios a Celia Amorós Puente, teórica del Feminismo y Catedrática de Filosofía Moral y

Política. Aporta una visión del momento histórico en que la joven filósofa introduce la perspectiva feminista en la Academia, y su desarrollo y consolidación a través de un grupo académico que creó y dirigió durante décadas, el Seminario *Feminismo e Ilustración*, que ha proporcionado bases conceptuales principales al pensamiento feminista, como relatan en el documental especialistas como Amelia Valcárcel, María Ángeles de la Concha y Ana de Miguel. Además de acercarnos a su faceta combativa desde una visión más cercana, a través del relato de su hija, Celia Marqués Amorós.

Un documental que acompaña a distintos actos y actividades con que la UNED ha promovido en homenaje y reconocimiento a esta imprescindible filósofa con motivo de su jubilación.

Y el pasado mes de abril en un acto de homenaje también organizado desde la UNED un nutrido grupo de alumnas de Celia Amorós, maestras ellas también, ofrecieron público reconocimiento del liderazgo teórico de Celia Amorós en sus trayectorias académicas y personales, señalando los fundamentales

hallazgos conceptuales de esta filósofa para el desarrollo de la teoría feminista en las universidades españolas y latinoamericanas. Así, integrantes del ya histórico Seminario *Feminismo e Ilustración*, como Alicia Puleo, de la Universidad de Valladolid, Ana de Miguel, de la U. Rey Juan Carlos, Rosa Cobo, de la U. de La Coruña, María Luisa Femenías, de la U. Nacional de La Plata (Argentina), Concha Roldán, Directora del Instituto de Filosofía del CSIC, o María Luisa Posada Kubissa, de la U. Complutense de Madrid, entre otras, ofrecieron un resumen del apasionante itinerario simbólico y conceptual que las aportaciones de Celia Amorós han supuesto para la construcción del pensamiento feminista de nuestros días ■

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

<https://canal.uned.es/mmobj/index/id/48762>

Las CCOO debemos estar un paso por delante en la lucha por la igualdad real

[Mercedes González]



Foto Enrique Puchau

Nuestro sindicato no será realmente de hombres y mujeres, de mujeres y hombres, hasta que sea normal la presencia de compañeras en todos los estratos, en todos los órganos de dirección, en las secretarías generales, empezando por las secretarías de las secciones sindicales hasta la secretaría confederal. Porque si no trabajamos para que nuestras trabajadoras, nuestras afiliadas y nuestras delegadas den un paso adelante para dirigir las secciones sindicales en sus empresas, tardaremos mucho tiempo en tener secretarías generales de federaciones, de territorios o confederales.

Mercedes González Calvo



(mgonzalez@industria.ccoo.es)

es secretaria general de CCOO Industria Madrid

PUEDO DECIR QUE SOY un ejemplo de que las CCOO es un sindicato de hombres y mujeres. Soy mujer, procedo del sector del metal y, hoy, soy secretaria general de mi federación en Madrid.

Huelga decir que la Federación de Industria es una federación muy masculinizada. Las mujeres representamos el 20,4% de la población ocupada en nuestros sectores, frente al 45% del conjunto de la economía española. En Madrid, somos el 20,95% de la afiliación y nuestras delegadas ocupan un 23,21%. Sin embargo, en el anterior proceso congregual se eligió a una mujer para dirigir la organización.

Pero, no sólo eso, el equipo de dirección cuenta con una presencia de mujeres muy importante y ocupando puestos de relevancia –por supuesto, igualdad, pero también acción sindical, salud laboral, RSC-Comités Europeos, formación–, además de muchas otras compañeras que trabajan en otros ámbitos de la federación.

Pues ya está todo dicho: somos un sindicato de hombres y mujeres...

Sin embargo, debemos admitir que esta situación es atípica, casi anecdótica. Nuestro sindicato no será realmente de hombres y mujeres, de mujeres y hombres, hasta que sea normal la presencia de compañeras en todos los estratos, en todos los órganos de dirección, en las secretarías generales, empezando por las secretarías de las secciones sindicales hasta la secretaría confederal. Porque si no trabajamos para que nuestras trabajadoras, nuestras afiliadas y nuestras delegadas den un paso adelante para dirigir las secciones sindicales en sus empresas, tardaremos mucho tiempo en tener secretarías generales de federaciones, de territorios o confederales.

¿Por qué no hemos sido capaces de alcanzar aún ese estadio? Yo puedo asegurar que no sufrí ninguna cortapisa por ser mujer, todo lo contrario. Entonces, ¿será, como sostienen algunos, que en general las mujeres no queremos comprometernos en niveles de responsabilidad más altos? ¿Será culpa nues-

tra? Creo que no. Primero, creo que la cuota es determinante para que ocupemos un lugar y que sin ella, la mayoría de nosotras no estaríamos donde estamos. Nuestros inicios fueron cumplir con el cupo. Otra cosa es que, después, encontráramos algunos compañeros comprometidos con los criterios reales de igualdad.

Nuestro posicionamiento como organización tiene que mejorar para que las mujeres demos el paso. De entrada, no podemos exigir un fuerte compromiso a las mujeres cuando, posiblemente, estamos en condiciones más precarias que nuestros compañeros de trabajo, cuando tenemos que conciliar nuestra vida laboral y familiar mucho más que nuestros compañeros de vida, cuando hemos sido educadas en sistemas patriarcales que nos imponen modelos de conducta sumisos, de inferioridad y de inseguridad con respecto a nosotras mismas.

Y una vez dentro, entonces sí, trabajemos con esas mujeres para que descubran sus potenciales. Para que no adopten roles machistas, para que el sistema patriarcal no les dome, no les doblegue ni les domestique y se atrevan a reclamar espacios de poder que les son legítimos. Falta aún que las mujeres subamos a los atriles a hablar de sindicalismo y no sólo de igualdad, falta aún que estemos en todos los órganos ocupando responsabilidades más allá de las secretarías de igualdad.

El sindicato tiene que invitarnos a ser parte de él en su totalidad, sin imponer condiciones, de la misma manera que no lo hace con los varones, más allá de los valores que recogen nuestros estatutos. No nos pidáis un plus. Que el sindicato no caiga en el error machista de obligarnos a multiplicar nuestros esfuerzos para demostrar que valemos, para demostrar que somos como vosotros, porque si no potenciamos el valor, diferente, que podamos aportar como mujeres, no seremos ese sindicato de mujeres y hombres. Seremos simplemente el reflejo de una sociedad machista y las CCOO debemos estar un paso por delante en esa lucha por la igualdad real ■■

Trabajadora57



SECRETARÍA CONFEDERAL DE MUJER E IGUALDAD

www.ccoo.es/mujeres

trabajadora@cco.es