

**8 MARZO** 2017  
DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER



## CAMPAÑA

3/ Trabajadoras del hogar. Por el cumplimiento efectivo de la subida del salario mínimo, de Vicente Sánchez

## EDITORIAL

4/ Empleo de calidad, empoderamiento e igualdad

## POR AQUÍ

6/ Tejiendo redes, de Isabel Descals

*Mujeres de mina. Las mujeres en la conquista de derechos sociales*, de Irene Díaz

*Guerreras y emigrantes. La mujer bárbara en la Antigüedad*, de Patricia González y Carmen Heredero

Premio Compromiso 2016 a la Coordinadora de Organizaciones Feministas de Zaragoza, de Delia Lizana

## EMPLEO

8/ Sobre el informe *La participación laboral de las mujeres en España*, de Amaia Otaegui

Las trabajadoras de la fresa en Huelva, de Pastora Cordero

## ENTREVISTA

12/ Entrevista a Lina Gálvez, catedrática de Historia e Instituciones Económicas de la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla, de Carmen Briz

Entrevistas a las secretarías de Mujer de CCOO: Rosa Eva Martínez, Tedo Castro, Marian Alcalde, Carmen Heredero y Ana Martínez

## GENERACIÓN XXI

18/ Emigración juvenil: qué sabemos, qué hacemos, de Javier Pueyo

## INFORME

19/ Análisis y propuestas para combatir la violencia de género, de Susana Brunel

## PUBLICACIONES Y LIBROS

25/ *Andaina, revista galega de pensamento feminista*, de Carmen Briz

*Guía para la igualdad. Proyecto "Sin género de dudas"*, de María Jesús Esparcia

*Las que limpian los hoteles*, de Chema Martínez

## CIBERFEMINISTAS

26/ Marta Flich, de Tania Pérez

## EN UN MUNDO GLOBALIZADO

27/ Resistencia frente a Trump, de Eva Antón

## SOCIEDAD

28/ INSS y permiso de paternidad, de Eva Silván y Eva Urbano  
IRPF, maternidad y paternidad, de Eva Urbano y Eva Silván

## DIVERSIDAD SEXUAL Y DE GÉNERO/LGTBQI

30/ ¿Qué es ser normal?, de Belén de la Rosa

## GUÍA PARA NO PERDERSE

32/ *10 años y divorciada* (Khadija Al-Salami), de Isabel Rodero  
*Cristina, Manuela y Paca. Tres vidas cruzadas, entre la justicia y el compromiso*, de Empar Pablo  
*Una mirada radical a la maternidad y sus falacias sociales* (Orna Donath), de Carmen Briz  
Anne-Marie Schneider en el Museo Nacional Centro de Arte Reina Sofía, de Enrique Arce

## SALUD

34/ Estudio *Derechos sexuales y reproductivos para todas, todas, ¡todas!*, de Delia Álvarez y Chelo Hernández

## UN SINDICATO DE HOMBRES Y MUJERES

35/ CCOO debe contar con las mujeres, de Ana Sánchez

## 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](mailto:trabajadora@ccoo.es)

Dep. legal: M-41.009-1988

RESPONSABLE | Ana Herranz Sainz-Ezquerria

REALIZACIÓN | Carmen Briz Hernández

DISTRIBUCIÓN | Raquel Prieto

## CONSEJO DE DIRECCIÓN Y REDACCIÓN

Eva Antón, Carmen Briz, Susana Brunel, Goyi Cebrián, Ana Herranz Sáinz-Ezquerria, Amaia Otaegui, Pilar Morales, Empar Pablo, Tania Pérez e Isabel Rodero.

COLABORAN EN ESTE NÚMERO: Vicente Sánchez, Isabel Descals, Irene Díaz, Patricia González y Carmen Heredero, Delia Lizana, Pastora Cordero, Javier Pueyo, María Jesús Esparcia, Chema Martínez, Eva Silván, Eva Urbano, Belén de la Rosa, Enrique Arce, Delia Álvarez, Chelo Hernández, Ana Sánchez.

FOTOGRAFÍAS DE: Lili Brouwer, Jesús Martín, Txefe Betancort, Patri García, Arantxa Rochet, Álvaro Pulido, Arturo Peinado, Julián Rebollo y Olga Zamora.

DISEÑO Y MAQUETACIÓN: Carmen de Hijes

PORTADA: Carmen de Hijes



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

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

 [www.ccoo.es/mujeres](http://www.ccoo.es/mujeres)

 RevTrabajadora

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

 [www.facebook.com/RevistaTrabajadora](http://www.facebook.com/RevistaTrabajadora)



## Trabajadoras del hogar

# Por el cumplimiento efectivo de la subida del salario mínimo

[Vicente Sánchez Jiménez]

LA FEDERACIÓN ESTATAL de Construcción y Servicios de Comisiones Obreras lanzó a comienzos de este año una campaña para que las trabajadoras del hogar conozcan el nuevo salario mínimo interprofesional (SMI) al que tienen derecho desde 2017. Además de crear una sección específica en la web (1), se han distribuido un total de 3.000 carteles y 10.000 folletos en todo el territorio, para poder hacer llegar las nuevas condiciones laborales al mayor número de personas vinculadas con un sector tan numeroso como invisibilizado.

Con esta campaña continuamos defendiendo los derechos de las trabajadoras del hogar porque los recientes cambios legislativos hacen imperativo informar a todo el colectivo de sus derechos en relación con el nuevo SMI marcado para 2017 que es de 707,60 euros para una jornada de 40 horas y en 14 pagas; 825,50 si es en 12 pagas.

El sindicato -aunque el nuevo SMI ha supuesto un importante incremento respecto al anterior- va a seguir exigiendo una subida muy superior a estas cantidades y continuará esta línea de lucha durante los próximos años hasta lograr un salario mínimo justo y digno.

CCOO lleva desde años realizando todo tipo de acciones y campañas para lograr que el Gobierno ratifique el Convenio 189 de la OIT sobre los derechos de las trabajadoras del hogar, en el convencimiento de que igualar los derechos de este colectivo con los del resto de sectores no solo es imprescindible desde el punto de vista de la justicia social, sino que además contribuiría a sacar a muchas de sus trabajadoras de la economía sumergida, con el consecuente beneficio para el conjunto de la sociedad y las arcas públicas.

Paralelamente a estas campañas continuará el asesoramiento y se informará al colectivo sobre cualesquiera que sean los problemas y prioridades que vayan surgiendo, con especial sensibilidad hacia las inmigrantes.



**TRABAJADORAS DEL HOGAR NUEVO SMI 2017**  
 Por el cumplimiento efectivo (Salario Mínimo Interprofesional)  
 de la subida del salario **707,60 €** (40 h./14 pagas)  
 mínimo. **825,50 €** (40 h./12 pagas)

<http://construccionyservicios.ccoo.es/> @CCOO\_CS

Conoce y lucha  
 por tus  
 derechos

**POR UNA CORRECTA APLICACIÓN DEL SALARIO MÍNIMO EN EL SECTOR DE LAS TRABAJADORAS DEL HOGAR.**

CCOO DE CONSTRUCCIÓN Y SERVICIOS  
 CON LAS TRABAJADORAS DEL HOGAR.

POR LA RATIFICACIÓN DEL CONVENIO 189 DE LA OIT.

Vicente Sánchez ([vsanchez@construccionyservicios.ccoo.es](mailto:vsanchez@construccionyservicios.ccoo.es)) es secretario general de la Federación Estatal de Construcción y Servicios de Comisiones Obreras.

(1) [http://construccionyservicios.ccoo.es/fcs/Sectores:Trabajos\\_del\\_Hogar](http://construccionyservicios.ccoo.es/fcs/Sectores:Trabajos_del_Hogar)

## Empleo de calidad, empoderamiento e igualdad

**EMPLEO DE CALIDAD**, empoderamiento e igualdad son las exigencias que la Confederación Sindical de Comisiones Obreras realiza este año a los poderes públicos, para que las asuman con la finalidad de combatir todas las formas de discriminación, incluida la violencia sexista.

Este 8 de Marzo servirá para recordar a quienes nos gobiernan que las brechas de género aún persisten y que la pobreza laboral tiene rostro de mujer. También servirá para exigirles políticas de igualdad y transversalidad de género en las políticas generales, de manera central, sin excusas.

CCOO exige un plan para combatir la brecha salarial entre géneros, brecha que en la actualidad asciende al 30%, es decir, el salario de una mujer debería incrementarse un 30% para igualarse al de un hombre por un trabajo igual o equivalente. Combatir la brecha salarial significa eliminar las discriminaciones laborales que aún persisten y perjudican a las mujeres, y mejorar las peores condiciones laborales en que se insertan como evidencian las estadísticas: tiempo

parcial, temporalidad, discontinuidad en la ocupación, con más interrupciones laborales y más tardanza en volver a incorporarse al empleo, fruto de los mayores obstáculos en el acceso al mismo y de la vigencia de estereotipos y prejuicios

de género que frenan su contratación por el empresariado. Todos estos factores son, en definitiva, los que dan como resultado económico la brecha salarial, una realidad de manifiesta injusticia porque supone pagar menos a las trabajadoras por el hecho de ser mujeres, y que contribuye a su pobreza presente y futura.

**“Una realidad que impugna el mandato constitucional y legislativo de no discriminar por razón de sexo. Hay que combatir estas discriminaciones laborales en el ámbito del diálogo social, con los interlocutores sociales, que garantizan que se adopten medidas efectivas y que se cumplan”.**

Una realidad que impugna el mandato constitucional y legislativo de no discriminar por razón de sexo. Hay que combatir estas discriminaciones laborales en el ámbito del diálogo social, con los interlocutores sociales, que garantizan que se adopten medidas efectivas y que se cumplan.

Es una cuestión de máxima prioridad, porque afecta a los derechos y a las condiciones laborales y de vida de la



**Autorretrato (2000)**, de la fotógrafa alemana Loretta Lux.

mitad de la población. Y, recordemos, es una cuestión de justicia social y de género que las mujeres tengan acceso a la autonomía económica por la vía de un empleo digno, lo que ONU Mujeres denomina “empoderamiento económico”, para que no sigan siendo la mayoría en la pobreza y la precariedad laboral, para que se reconozca su contribución crucial,



**“El 8 de Marzo la afiliación saldrá a la calle en nombre de las 15 mujeres (en el momento de escribir este editorial) que han sido asesinadas durante 2017”.**

digna, segura y libre a mujeres y niñas. Por esto, exige las dotaciones necesarias para que la *Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género* pueda desarrollarse plenamente, para que se trabaje desde la prevención, con la necesaria implicación del ámbito educativo con políticas y programas de coeducación, de educación en la igualdad y en el respeto, y con el imprescindible soporte asistencial integral a las víctimas y a sus hijas e hijos.

Por último, el sindicato exige también que se garanticen los servicios públicos de calidad, especialmente educación, sanidad y atención a la dependencia. Se hace imperativo también un cambio de fondo en las relaciones institucionales que el Gobierno debe tener con los agentes sociales, ya que estos cambios y reformas deberán abordarse bajo el diálogo social, para garantizar la puesta en marcha de las políticas activas de empleo, con objetivos de empleos de calidad y con las garantías de actuación sobre los condicionantes de empleo de calidad para las trabajadoras.

El 8 de Marzo la afiliación saldrá a la calle en nombre de las 15 mujeres (en el momento de escribir este editorial) que han sido asesinadas durante 2017, exigiendo a los Gobiernos que establezcan medidas reales y eficaces que garanticen la seguridad, la libertad y la vida de todas y cada una de las mujeres **II**

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



en todos los campos de la vida, al sostenimiento de las sociedades. Porque precariedad laboral unida a salarios más bajos supone, en la vida real, para las mujeres reales, que encontrar un empleo no es siempre una garantía para poder salir de la pobreza y de la exclusión social.

Sólo mejorando las condiciones laborales, las trabajadoras podrán ac-

ceder a una vida digna y a una pensión en igualdad de condiciones que los varones. Por eso es imperativo que el Gobierno atienda, de manera urgente y prioritaria, estas demandas.

CCOO participa de manera activa en la lucha contra la violencia de género, contra todas y cada una de las manifestaciones de ésta, que impiden una vida



# por aquí

## Tejiendo redes



Autofoto de grupo, de Lili Brouwer.

[Isabel Descals Sanchís]

**EN EL MES** de enero, el Grup d'Acció LGTBIQ de Comisiones Obreras del País Valencià organizó la jornada *Tejiendo redes sindicales de políticas LGTBIQ*, en ella se habló de la importancia del ciberactivismo y la necesidad de construir redes que potencien la acción sindical en la protección de los derechos laborales.

Por el sindicato mayoritario holandés FNV participaron Michiel Odijk y Lili Brouwer, ambos han sido partícipes de la construcción de *Netwerk Roze* (Red Rosa) dentro de su sindicato y contaron su experiencia de trabajo en la primera mesa. De la intervención de Odijk y de Brouwer, llama la atención el retraso de España en políticas sindicales LGTBIQ, ya que desde el sindicato holandés llevan más de 25 años realizando activismo sindical y social, incrementando en los últimos años las necesarias alianzas sindicales internacionales. Su vanguardia contrasta con la España de esos años en la que aun permanecía en el imaginario colectivo la ley franquista de peligrosidad social, que tanto estigmatizó a las personas LGTBIQ.

En la siguiente mesa, Empar Pablo (secretaria de Movimientos y Redes Sociales de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras) y Alba García (secretaria de Cohesión Social i Dones de la CONOC) se centraron en cómo hacer sindicato a través de la comunicación, el ciberactivismo y las redes sociales.

Empar Pablo expuso la necesidad de la utilización por parte del sindicato de las nuevas tecnologías y la importancia de las redes sociales ya que los medios de comunicación tradicionales, convencionales y generalistas no se hacen eco de nuestras numerosas acciones, comunicados, actos, jornadas, denuncias etc.

Alba García explicó los importantes avances que están alcanzando en materia de formación, sensibilización y la consolidación de l'Àmbit LGTBI en la organización sindical catalana.

Comisiones Obreras firmó la resolución de la conferencia internacional "Libertad en el trabajo" (organizada el pasado agosto en Amsterdam, por *Netwerk Roze*), dicha resolución anima a todos los sindicatos internacionales al reconocimiento de los derechos de las personas LGTBIQ como derechos sindicales, como ya hizo la Federación Internacional de Educación (IE) y la Internacional de Servicios Públicos (ISP). El sindicato continuará ejecutando políticas para combatir la discriminación sobre la base de la orientación sexual, la identidad de género y/o la expresión de género ■■

Isabel Descals ([lgtb@pv.ccoo.es](mailto:lgtb@pv.ccoo.es)) pertenece al Grup d'Acció LGTBI de Comisiones Obreras del País Valencià.



## Conquista de derechos sociales

[Irene Díaz Martínez]

**DESDE EL** año 2015 la Secretaría de la Mujer de Comisiones Obreras de Asturias y el Archivo de Fuentes Orales para la Historia Social de Asturias (AFOHSA) han venido desarrollando, a partir de una ayuda de la Oficina de Políticas de Igualdad del Ayuntamiento de Gijón, el proyecto *Mujeres de mina. Las mujeres en la conquista de derechos sociales*; una iniciativa que trata de visibilizar el rol de las mujeres en entornos masculinizados como son las comunidades industriales y postindustriales.

Las mujeres se erigieron en motores no sólo de cohesión e identidad social, sino también de sostenimiento de luchas y reivindicaciones sociales. A través del caso concreto de Asturias, y de otros espacios geográficos del mundo, el proyecto busca poner en valor la lucha de las mujeres, su paulatino proceso de empoderamiento y toma de conciencia y, al mismo tiempo, su decisiva contribución al establecimiento de valores democráticos y de ciudadanía. Para ello se ha trabajado con materiales audiovisuales, documentales, hemerográficos... en los que el pasado actúa como punto de partida para los debates y retos del presente.

Se parte de la evidencia histórica de que las mujeres desempeñaron en el pasado roles decisivos en la cohesión y la participación pública que, sin embargo, suelen quedar invisibilizados en la memoria colectiva.

Con independencia de las realidades sociopolíticas, desde Gran Bretaña a Latinoamérica, desde el siglo XIX hasta el XXI, las mujeres, transgrediendo total o parcialmente los roles que tradicionalmente tenían asignados en sus comunidades, lograron conquistas sociales en educación, sanidad, servicios sociales, urbanismo, medio ambiente o participación en la toma de decisiones públicas.

En el presente, fenómenos como la emigración o la crisis postindustrial convierten nuevamente a las mujeres en agentes sociales integradores de primer orden. Rescatar la memoria de estas mujeres favorece el diálogo intergeneracional, estimula la reflexión y el debate acerca de las enseñanzas que pueden ser extraídas del pasado y ayuda a actualizar esas experiencias. Recuperar y resignificar la acción colectiva de las mujeres en comunidades masculinizadas, su proceso de empoderamiento y de creación de liderazgos centrados en la solidaridad, los derechos sociales y la cohesión comunitaria pone en valor el pasado, visibiliza su contribución, y a la vez, ofrece a las nuevas generaciones herramientas para afrontar el presente y el futuro ■■

Irene Díaz ([afohsa@uniovi.es](mailto:afohsa@uniovi.es)) es coordinadora del Archivo de Fuentes Orales para la Historia Social de Asturias de la Universidad de Oviedo (AFOHSA).



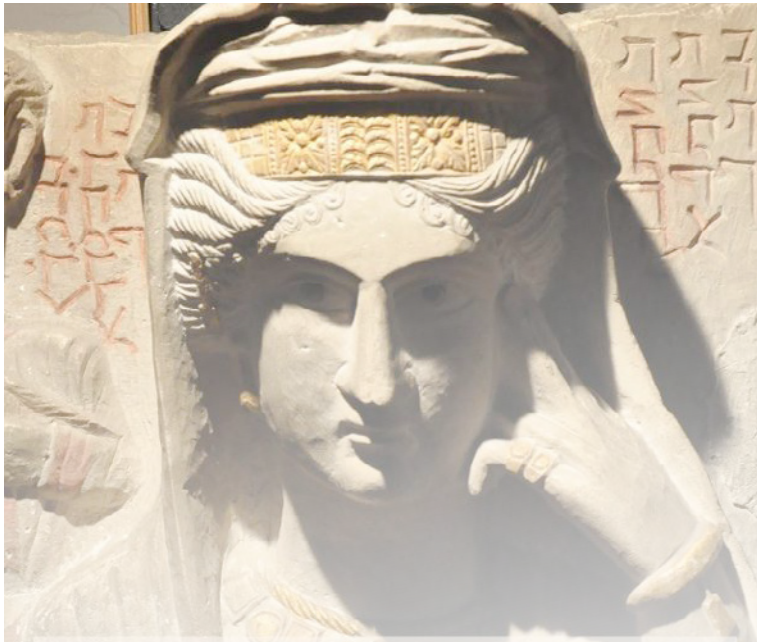
[ ÍNDICE ]





# Guerreras y emigrantes

[Patricia González Gutiérrez y Carmen Heredero de Pedro]



**EL CICLO** de conferencias *Guerreras y emigrantes. La mujer bárbara en la Antigüedad* (1) tendrá lugar en Madrid, en el Museo de San Isidro, entre el 7 de febrero y el 8 de marzo de 2017, con una conferencia cada martes y una mesa redonda de clausura el 8 de Marzo, coincidiendo con el Día de las Mujeres.

La Federación Estatal de Enseñanza de Comisiones Obreras colabora en esta iniciativa que pretende indagar y difundir la historia de las mujeres, esa historia que "nunca existió", reforzando con ello nuestra actividad en pro de la incorporación de las mujeres y sus aportaciones a los currículos educativos.

Este ciclo recorrerá los conceptos de género y barbarie, y las interconexiones entre ellos, a lo largo del Mediterráneo antiguo. Para ello contará con una conferencia sobre la relación de los griegos con las mujeres bárbaras, a cargo de David Hernández (UNED), bajo el título *Ariadna y Medea: dos extranjeras en el mito griego*. Posteriormente, el profesor Luis Ruiz (UCM) hablará sobre el ámbito oriental con la conferencia

*¿Eran bárbaras las mercaderes y las prostitutas? Ex Oriente Lux*. El ciclo contará, además, con tres charlas centradas en el mundo romano, la de Rosa Sanz (UCM): *Mujeres bárbaras en el Imperio romano*, la de Patricia González (UCM): *Mujer y maternidad entre los pueblos bárbaros* y la de Ana de Francisco (UCM): *Bárbaras en el África romana*.

Así pues, se realiza un recorrido amplio, espacial y temporalmente, por sociedades que, sin embargo, tenían evidentes vínculos entre sí, y que suponen la base y origen de muchas de ideas, conceptos y prejuicios.

Se abordan las diferentes ideas que distintos grupos humanos han tenido sobre la alteridad radical y doble que suponía ser extranjera y mujer, así como la visión de las protagonistas en su integración en estas comunidades. Todos estos discursos hablan de fiereza, de cercanía a la naturaleza, de primitivismo o de orgullo, sirviendo tanto de modelo como de contramodelo en las fuentes, haciendo difícil distinguir el mito de la realidad! 📖

(1) Se puede consultar el programa completo en: <http://www.fe.ccoo.es/cms/g/public/o/2/o206025.pdf>.

Patricia González ([pagonz03@ucm.es](mailto:pagonz03@ucm.es)) forma parte del Departamento de Historia Antigua de la UCM y del Grupo Barbaricvm y Carmen Heredero ([cheredero@fe.ccoo.es](mailto:cheredero@fe.ccoo.es)) es secretaria de Mujer, Igualdad y Política Social de la Federación Estatal de Enseñanza de Comisiones Obreras.

# por aquí

## Premio Compromiso 2016

[Delia Lizana Soler]



De izquierda a derecha: Pilar Lainez, Paloma Lafuente, Delia Lizana y Ana Herranz. Fotografía de Jesús Martín.

**EN SU DÉCIMA** edición, CCOO Aragón concedió el *Premio Compromiso 2016* a la Coordinadora de Organizaciones Feministas de Zaragoza por su entrega y lucha por la igualdad de género.

Ana Herranz, secretaria confederal de Mujer e Igualdad de CCOO, asistió a esta cita en la que se reconocía el compromiso de la Coordinadora de Organizaciones Feministas de Zaragoza en su lucha por la igualdad de género en la sociedad. Felicitó su trabajo expresando que: "Rompiendo estereotipos y roles sexistas, dañaremos el patriarcado, reduciremos la violencia de género y acabaremos con las diferencias en el mundo del trabajo".

Pilar Lainez y Paloma Lafuente, de la Coordinadora de Organizaciones Feministas de Zaragoza, señalaron: "Estamos encantadas de que CCOO nos entregue este premio, una organización con la que tenemos muchos objetivos en común". Puso en liza también la necesidad de luchar por la igualdad de oportunidades y trato para ambos sexos porque: "No puede haber avances en la sociedad si se deja a un lado las reivindicaciones de las mujeres. La coordinadora es una hermandad no solo con las mujeres de aquí sino con las de todo el mundo. Desde 1982 luchamos por la igualdad, contra la opresión patriarcal, la erradicación de la violencia machista y el aborto libre y gratuito". Comisiones Obreras de Aragón pertenece a esta organización desde su constitución, conformada por más de 20 organizaciones de la ciudad.

Comisiones Obreras de Aragón viene entregando el Premio Compromiso desde el año 2007, entre otros premiados se encuentran los fundadores del sindicato en Aragón, los primeros abogados laboristas en la clandestinidad, las mujeres sindicalistas, José Antonio Labordeta, los históricos sindicalistas del proceso 1001, etc. 📖

Delia Lizana ([dlizana@aragon.ccoo.es](mailto:dlizana@aragon.ccoo.es))

es secretaria de Políticas Igualdad e Internacional de Comisiones Obreras de Aragón.

## Participación laboral de las españolas

[Amaia Otaegui Jáuregui]

En el pasado mes de diciembre se publicó el informe titulado *La participación laboral de las mujeres en España*, del Consejo Económico y Social (CES) de España.

**EL CONSEJO** Económico y Social ha presentado en diciembre el informe *La participación laboral de las mujeres en España*. El CES, como órgano consultivo del Gobierno en materia socioeconómica y laboral, donde están presentes los interlocutores sociales, constituye un importante referente en el presente y el futuro de las relaciones laborales en nuestro país, pues la participación de las organizaciones sindicales y empresariales aporta un valor añadido a sus estudios e informes sociolaborales.

El informe se enmarca en una amplia trayectoria de trabajos que esta institución ha venido desarrollando sobre la situación económica y laboral y las políticas que afectan a las mujeres en la realidad española, y se vincula con el conjunto de informes elaborados en el seno de la Comisión de Trabajo creada para tratar este tema, que mantienen una línea de continuidad en este tipo de análisis. La finalidad principal ha sido la identificación de las barreras y obstáculos estructurales que impiden una mayor y mejor participación laboral de las mujeres. Además, busca no limitarse a una mera actualización de datos y estrategias, sino incorporar nuevas perspectivas en las medidas a aplicar, pues considera necesario tener en cuenta la importancia de otras políticas que se desarrollan en ámbitos diferentes –políticas de empleo, educativa, fiscal, protección social, etc– y que tienen una influencia directa en el empleo y en las condiciones laborales.

El informe aporta al complejo es-



Fotografía de Txefe Betancort.

cenario actual un elemento añadido, pues prioriza la importancia de los consensos y el valor del diálogo. Una cultura del diálogo que busca la defensa de los intereses generales desde la legitimidad y representatividad de los agentes sociales, como pilar fundamental del modelo social europeo y de la propia democracia. En particular, los consensos en torno a los diagnósticos de

**“Pretende analizar el papel que las políticas públicas, y el diálogo y la autonomía colectiva deben desempeñar para apoyar e impulsar el empleo femenino”.**



la situación sociolaboral femenina pueden abrir una etapa donde la voluntad de los agentes sociales como protagonistas de las relaciones laborales, sean compartidos y orientados a desarrollar y hacer realidad los compromisos adquiridos. Sin duda el debate y la crítica son elementos necesarios en un proceso de reflexión y de mejora de los acuerdos que se llevan a cabo desde la autonomía de los agentes sociales, y esto es difícil de encontrar en otros ámbitos de nuestra sociedad, en especial en estos tiempos complejos que amenazan con quebrar la cohesión social.

Este camino de reflexión y compromiso ha quedado abierto a partir de un diagnóstico que ha sido compartido entre todos los grupos allí representados. Dicho diagnóstico tiene un carácter cuantitativo pues se ha realizado a partir de fuentes de datos estadísticos públicos y, a la vez, un carácter cualitativo, que ha permitido dimensionar las situaciones a través del diálogo y la discusión. A partir del estudio y análisis de las tendencias sociodemográficas y del empleo de las mujeres, el informe pretende analizar el papel que las políticas públicas, y el diálogo y la autonomía colectiva deben desempeñar para apoyar e impulsar el empleo femenino, aportando herramientas efectivas para garantizar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de mujeres y hombres. Además se ha acompañado de un conjunto de conclusiones y recomendaciones para avanzar en la mejora de cada uno de los aspectos analizados.

Con respecto a la evolución del empleo se reconoce que, a pesar del inicio de una tendencia de incorporación generalizada, las mujeres en España siguen presentando menores tasas de actividad y de empleo, tasas de paro más elevadas, o mayores dificultades de carrera profesional que, entre otros factores, explican una brecha salarial que persiste y aumenta con la edad, todo lo cual repercute negativamente en sus futuros derechos de pensión.

La coyuntura económica ha condicionado tres datos clave: primero, que el empleo femenino en general resistió mejor la crisis; segundo, que esto no ocurrió en el empleo menor de 30- 34 años, que retro-

cedió sustancialmente tanto entre hombres como entre mujeres; y tercero que la posición femenina en tasas de empleo es más baja en 2015. Es decir, que pese al menor impacto de la crisis en el género femenino, permanece la brecha de empleo. Y, lo que es característico de España en contraste con la UE, en el periodo más reciente se ha dado un peor resultado comparativo pues la tasa de empleo femenina acumula un aumento de 2,9 puntos en el bienio 2014-2015, frente a 4,2 puntos en la masculina.

Además, el descenso del paro ha sido menos visible en ellas, y este es un dato en el cual la evolución del mercado de trabajo español difiere del conjunto europeo, volviendo a subrayar una posición de desventaja respecto a los varones. La evolución más reciente podría explicar la tendencia a un menor dinamismo en la participación laboral femenina, toda vez que se ha dado una reducción de las tasas de actividad de las jóvenes, mayor a raíz de la crisis y también en los últimos años. En este sentido, uno de los fenómenos más significativos es el "desánimo", definido como el número de personas en condiciones de trabajar y disponibles para ello cuyo motivo principal para no buscar empleo es que creen que no lo encontrarán. Los datos muestran que este fenómeno afecta de manera más frecuente a las mujeres, que alcanzó en España un peso más alto, algo que no ocurrió en la UE-28, donde mujeres y varones muestran proporciones similares de desánimo.

Se dibuja un panorama en el cual peores posiciones en sentido amplio, bien

**"Las mujeres en España siguen presentando menores tasas de actividad y de empleo, tasas de paro más elevadas, o mayores dificultades de carrera profesional".**

comunes al género, bien asociadas a menores o distintos niveles de estudios, o marcadas por la presencia de hijos pequeños o, más en general, por la edad, se asociarían a menor participación laboral femenina. Es aconsejable hacer explícita la hipótesis que subyace a esta explicación: en un sentido amplio, el "coste de oportunidad" de salir o permanecer fuera del mercado de trabajo es menor para las mujeres, de manera que en el contexto de una menor atribución de valor a los trabajos más feminizados y de un desigual reparto de tareas de cuidados, y en el marco de un sistema que impulsa la asunción de estos roles por el género femenino- resulta más eficiente que, en caso de necesidad, sean las mujeres quienes abandonen ese mercado.

El tipo de contratación permite observar que la incidencia de la temporalidad entre las asalariadas ha tendido a la igualdad con la de los hombres. Ello no supone, por sí mismo, una mejora relativa de las condiciones de trabajo de las mujeres, quienes además se ven afectadas por una



Sede en Madrid del Consejo Económico y Social (CES) de España.

mayor frecuencia de contratos temporales de corta duración, es decir, mayor rotación, y por mayores tasas de paro. Esto conduce a situaciones laborales más vulnerables, concentradas en determinados nichos del mercado de trabajo, que explicarían menores tasas de participación laboral en grupos concretos de mujeres. Otro de los rasgos más característicos del empleo femenino es el mayor peso del trabajo a tiempo parcial (25,2 por 100 frente a un 7,9 por 100 del correspondiente a los varones), y la concurrencia en él de dos características diferenciales: una concentración mayor que en el conjunto europeo en algunas actividades y menor en otras, que supone a su vez un mayor peso en actividades de baja productividad, y una más alta involuntariedad del trabajo a tiempo parcial femenino en el caso español ya que se situaba en un 60,1 por 100.

A la vista de los datos que proporciona la Encuesta de Estructura Salarial del INE, se observa la persistencia de diferencias retributivas entre hombres y mujeres, la llamada brecha salarial de género (BSG). Además de impedir la igualdad real y efectiva de género, la BSG obstaculiza la participación laboral de las mujeres por el ya mencionado menor coste de oportunidad que representa el que sean ellas quienes se ocupen de forma mayoritaria de la atención y los cuidados familiares.

Respecto a las políticas activas de empleo, se plantea si están siendo eficaces para remover efectivamente las barreras que obstaculizan la participación de las mujeres en el empleo en condiciones de igualdad real. Por ello, resulta necesario reforzar la perspectiva de género, logrando una mayor integración entre éstas y las políticas de igualdad por razón de sexo. En este sentido sería deseable impulsar políticas educativas y de empleo favorecedoras de una mayor presencia de las mujeres en todas las actividades y ocupaciones, especialmente en aquellas donde las tasas de ocupación femenina son bajas o muy bajas, para reducir sustancialmente la segregación en el mercado de trabajo, y para ello debería reforzarse el papel de la orientación profesional.

Las cifras sobre participación de las mujeres demandantes de empleo en di-

**“Es necesario reforzar la perspectiva de género, integrando las políticas de empleo con las políticas de igualdad por razón de sexo”.**

ferentes servicios de mercado de trabajo (orientación e información, formación, fomento, etc.) indican un déficit respecto de su peso en el desempleo en todos ellos, y unos bajos porcentajes de participación en formación o fomento. Por ello, es necesario potenciar la participación de las desempleadas en los diferentes servicios de mercado de trabajo, especialmente en aquellos en los que presentan tasas más bajas para aquellas pertenecientes a grupos de edad mayores. Igualmente resulta necesario potenciar su participación en la formación profesional para el empleo en todas sus modalidades. Y ello no sólo en términos cuantitativos, al menos en igual proporción a su peso en el empleo asalariado privado y en el paro registrado, sino sobre todo combinando la formación con otras políticas de mercado de trabajo que permitan afrontar las mayores dificultades en la reinserción en el empleo. Para todo ello, sería clave un adecuado funcionamiento de instrumentos como los itinerarios personales de inserción.

En relación a las políticas de educación y atención a la primera infancia, debería ser una prioridad de las políticas públicas de conciliación en España la ampliación de la cobertura de los servicios de educación y atención a la primera infancia para los menores de 3 años. Junto a estas políticas, dado el previsible aumento de las necesidades de atención para el desempeño de las actividades básicas de la vida, parece necesario seguir ampliando el alcance de este pilar de protección social y mejorar la red de servicios. Reforzar los instrumentos de atención a la dependencia, dispuestos principalmente en el Sistema para la Auto-

nomía y Atención a la Dependencia (SAAD), entre cuyos objetivos se incluye favorecer la integración laboral de las mujeres, tendrá indudables efectos en las posibilidades de conciliación favoreciendo una mayor participación de mujeres en el mercado de trabajo, generando paralelamente oportunidades de empleo remunerado en el ámbito de los cuidados personales y contribuyendo a una mayor profesionalización del sector.

En materia de permisos parentales, el informe reconoce que existe un amplio consenso en considerar que los hombres hacen más uso de ellos cuando: existe una parte o un permiso específico intransferible a la madre; cuanto mayor es el nivel de prestación ligada al permiso (tasa de reemplazo del salario); y cuanto mayor es la flexibilidad para tomarlo a tiempo parcial o fraccionarlo en distintos periodos. La buena acogida que ha tenido entre los hombres la introducción en 2007 del permiso de paternidad de dos semanas subsidiado al 100 por 100, lo demuestra, indicando que el sistema de conciliación y corresponsabilidad debería contemplar permisos retribuidos iguales e intransferibles para el padre y la madre.

Finalmente, en materia de política fiscal, debería evaluarse integralmente el conjunto de ayudas económicas a las familias orientadas al fomento de la participación laboral de las mujeres, para configurar un sistema de incentivos, incluyendo transferencias y beneficios fiscales, más coherente y eficiente. El informe concluye con una llamada a los instrumentos de la autonomía colectiva pues, desde su proximidad a la realidad, deben constituirse en mecanismos eficaces para remover los obstáculos que impiden una efectiva participación de las mujeres en el mercado de trabajo ■

(1) Se puede consultar completo en: <http://www.ces.es/documents/10180/3557409/Inf0516.pdf>.

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



**"Los contratos de trabajo que se firman son por tres meses y se garantiza el que retornen a sus países de origen al término de la campaña. El empresariado les paga el viaje de ida y el alojamiento".**



Fotografía de Patri García.

## Las trabajadoras del "oro rojo"

[Pastora Cordero Zorrilla]

**SON LAS OCHO** de la mañana. Miles de temporeras, la mayoría inmigrantes procedentes del norte de África, se encuentran bajo los plásticos a la espera del grito del encargado: "Vámonos!". Momento en que las mujeres se encorvan y recogen las fresas.

Huelva tiene un clima suave, característica que permite que las primeras fresas aparezcan en los mercados europeos cuando aún es invierno, si bien el grueso de la campaña es en febrero-marzo. Huelva sitúa a España en el primer productor de la fresa, el 95% de las casi 300.000 toneladas de fresas producidas. Este fruto para esta provincia es el "oro rojo".

Es un fruto delicado. Se tiene que recoger a mano para no dañarlo y se recolecta ya maduro porque es el único que no lo hace una vez que el producto esté cortado. Esto hace que su recolecta necesite de más mano de obra por hectárea que ningún otro.

Es el fruto más mimado del sur, tanto por el mercado que mueve como por la gran cantidad de horas de faena que produce su recogida y envasado.

Este trabajo no es de fuerza, sino postural y, según palabras de quienes "entienden", las mujeres se adaptan mejor: "Trabajan mucho y se quejan poco y es más sencillo alojarlas"; "Son mucho más delicadas a la hora de arrancar el fruto"; "La mujer está mejor preparada genéticamente para hacer este trabajo"..., son algunos de los motivos

que aducen para contratar mayoritariamente a mujeres.

Viven durante meses en barracas colectivas, haciéndolas invisibles a ellas y a su trabajo, lo que facilita que se produzcan hostigamientos, en ocasiones acoso moral y sexual e incluso abusos de poder, convirtiendo un supuesto "trabajo decente" en una trampa.

Los contratos de trabajo que se firman son por tres meses y se garantiza el que retornen a sus países de origen al término de la campaña. El empresariado les paga el viaje de ida y el alojamiento. Las jornadas van de lunes a sábado, de ocho a tres y media de la tarde, con media hora de descanso para comer. Raras son las que se atreven a quejarse ya que con este jornal viven familias enteras en sus países.

El perfil requerido es mujer de 25 a 45 años, con cargas familiares para asegurar su retorno. Se rechazan a mayores de 50 años, con exceso de peso o embarazadas. Vienen con contrato de origen.

Sin embargo, no puede demonizarse a la ligera un negocio del que viven miles de familias, es innegable que la campaña de la fresa mueve mucho dinero. Es muy difícil encontrar en Huelva a alguien que hable mal de esta campaña.

Se facturan anualmente más de 320 millones de euros y las sacrificadas, las abusadas, no son más que mujeres, y además inmigrantes. Todo el mundo ha oído hablar

sobre los abusos, pero nadie habla, la fresa es el fruto que mueve agrícola y popularmente se escuchan afirmaciones como ésta: "Aquí no hay problemas, no existe discriminación hacia las mujeres, el verdadero problema está en las ETTs de los cítricos."

Pero la realidad es que los abusos abundan por los campos onubenses y las víctimas son las temporeras de la campaña de la fresa, que no denuncian por el miedo a ser despedidas.

"Hazme caso o te cuento menos cosas", susurran los abusadores del poder.

Bajo los plásticos, camioneros y capataces se pasean entre ellas. Se detienen y lanzan algún piropo machista. Las muestras de hombría se aplauden. Pero en muchas ocasiones no queda opción: aceptar las "condiciones" del patrón es la única alternativa. Con deudas, descendencia, etc. es difícil negarse a nada, ni resistir a las amenazas.

CCOO estará al lado de las mujeres que denuncien, aún siendo conscientes de las dificultades para que se atrevan a hacerlo, a lo que habría que añadir la dificultad de su localización, para poder asistir a un posible juicio tras su regreso a sus países de origen ■

Pastora Cordero ([pcordero@industria.ccoo.es](mailto:pcordero@industria.ccoo.es)) es secretaria de Igualdad, Mujer y Empleo de la Federación de Industria de Comisiones Obreras de Andalucía.

## “La economía feminista alumbra determinados aspectos que quedaban ciegos con otros enfoques”



Las desigualdades, especialmente las de género; los tiempos y los trabajos en los mercados y las familias; así como los efectos de género de las crisis económicas y las políticas de austeridad son algunos de los temas que aborda Lina Gálvez Muñoz, catedrática de Historia e Instituciones Económicas de la Universidad Pablo de Olavide (Sevilla).

[Carmen Briz Hernández]

**LINA GÁLVEZ** nace en Sevilla en 1969, lugar donde reside hasta que con 20 años se marcha a estudiar a Lyon (Francia). En Florencia (Italia) realiza su tesis doctoral en el Instituto Universitario Europeo y más tarde trabaja como profesora en la Universidad de Reading (Inglaterra); en 2001 regresa a nuestro país, concretamente a la Universidad Carlos III de Madrid. En 2005 se instala de nuevo en Sevilla donde es catedrática de Historia e Instituciones Económicas de la Universidad Pablo de Olavide (UPO). Dirige el Observatorio de Igualdad GEP&DO y los masters universitarios en Género e Igualdad y el de Derechos Humanos, Interculturalidad y Desarrollo.

**¿Qué le empujó a estudiar Historia? ¿y a interesarse por la economía?**

Pues hasta el último momento estuve dudando si hacer Historia o Economía y al final las matemáticas me hicieron de-

cantarme por Historia, pero en Francia ya hice mi Maîtrise en Historia Económica en la Universidad de Lyon y en Florencia también tomé cursos de economía en el doctorado para poder especializarme finalmente en Historia Económica. Desde entonces siempre he estado en departamentos y facultades de economía. Lo que me inspiraba a estudiar ambas materias era el intentar entender el mundo que me rodeaba y muy especialmente la discriminación de las mujeres, y siempre pensé y sigo pensando que son las dos materias que mejor lo facilitan.

**¿Cómo fue su acercamiento al feminismo?**

Natural. Fue haciéndome preguntas y cuestionándome cosas de la realidad que me circundaba que me fueron llevando a cuestionarla, a analizarla y a rebelarme contra esa misma realidad. Lecturas como *Una habitación propia*, de Virginia Woolf fueron claves, o los textos de las historiadoras francesas sobre historia de las mujeres o de las británicas sobre la construc-

**“... que las competencias de igualdad estuvieran en una consejería tan transversal como presidencia. Eso permitiría diseñar mejor el medio y largo plazo de estas políticas y unirlas sobre todo con las políticas económicas, laborales y educativas”.**

ción del concepto de género que estaban apareciendo cuando comenzaba la universidad a finales de los años 80. Luego conocí a algunas maestras españolas como las filósofas Celia Amorós o Amelia Valcárcel, o Lourdes Benería y Cristina Carrasco en el ámbito de la economía feminista. Pero eso fue más tarde.

**¿Cómo definiría el estado de salud de los movimientos feministas en nuestro país?**

Creo que están cogiendo mucha relevancia pero en parte aún están sujetos a la doble militancia lo que necesariamente lleva a la desunión y eso me preocupa.

**¿Qué perderían y qué ganarían los hombres en una sociedad más igualitaria?**

Perderían algunos privilegios sin duda. Hay que ser sinceras con esto. Pero ganarían en humanidad y en respeto. Se



les respetaría como iguales y no porque tuvieran una situación de dominio sobre las mujeres.

## ¿Por qué este desmantelamiento de las políticas de igualdad? ¿Qué supuso la integración del Ministerio de Igualdad en otro ministerio?

En cuanto al Ministerio de Igualdad fue la primera vestal que se tiró al fuego tras el giro austericida. Fue algo simbólico pero también algo muy real, que dio el pistoletazo de salida al declive del compromiso político con la igualdad. Presupuestariamente no varió su mísera participación en los Presupuestos Generales del Estado, pero luego sí que fue en declive continuo. Supuso aceptar que la igualdad no era un asunto clave sino solo una guinda que hacía bonito en épocas de bonanza. Lo que pasa es que el principio de igualdad es muy tozudo, y la ley, aunque esté lejos de cumplirse, quedó ahí, y eso ha acabado suponiendo un marco legislativo de avance y de empoderamiento de las mujeres.

## ¿Están las instituciones reduciendo el feminismo a la violencia de género?

En parte sí y me preocupa porque la violencia de género es solo la punta asquerosa y violenta de ese iceberg de discriminación contra las mujeres. La violencia de género no se puede tratar como algo aislado del patriarcado y de otras violencias machistas.

## ¿Siguen faltando recursos económicos y materiales, tanto para combatir la violencia de género como para la aplicación del resto de políticas públicas feministas?

Por supuesto, y transversalidad. Hace falta convicción desde arriba para que haya una cascada virtuosa hacia abajo. Si quienes mandan dan la señal de que esto es importante y serio, los que de ellos dependen y los sustentan, harán para que lo sea, y eso acaba permeando en las distintas esferas de la sociedad.

## En el año 2011, los XIV Premios Meridiana del Instituto Andaluz de la Mujer recayeron en Vd. y en las sindicalistas Dolores Gavilán (UGT) y Antonia Martos (CCOO) (2). ¿Qué opinión le merecen las políticas de igualdad puestas en marcha en Andalucía?

Primero querría decir que para mí fue un honor recibir el premio con Antonia Martos –a la que echo mucho de menos desde



**Gender, Economy, Politics & Development Observatory**

Logotipo del Observatorio de Igualdad GEP&DO.

que falleció- y con Lola Gavilán, grandes compañeras. Las llamaba mis heroínas porque veía la dificultad que tenían para poder cambiar la cultura patriarcal de las organizaciones sindicales, y aún así nunca desfallecían, o al menos, no lo parecía.

En Andalucía se han hecho muchos esfuerzos. De hecho, en el informe sobre el impacto de la crisis que hicimos en el Observatorio GEP&Do (1) se ve claramente que si bien Andalucía no era la comunidad que más gastaba en políticas de igualdad en épocas de bonanza sí que fue la única administración pública que mantuvo ese compromiso presupuestario durante la crisis. En parte gracias a una iniciativa a la que poco a poco le vamos viendo los frutos como son los presupuestos sensibles al género con la metodología G+, que de hecho se está imitando en otras partes del mundo.

Dicho esto, la crisis también se ha dejado notar y sería necesario una mayor coordinación de estas políticas y de estas políticas con los presupuestos. Y eso tiene que venir desde muy arriba. A mí me gustaba que las competencias de igualdad estuvieran en una consejería tan transversal como presidencia. Eso permitiría diseñar mejor el medio y largo plazo de estas políticas y unir las sobre todo con las políticas económicas, laborales y educativas.

## ¿Qué significa hablar de economía feminista?

Hablar de economía feminista significa hablar de la mirada feminista sobre la economía y los problemas económicos y alumbrar determinados aspectos o explicaciones que quedaban ciegos con el uso de otros enfoques o visiones. Como por ejemplo la importancia y la centralidad del trabajo doméstico y de trabajos no pagados para entender las desigualdades entre hombres y mujeres, pero también el funcionamiento de los Estados de bienestar y de la economía en general, especialmente teniendo en cuenta los sesgos de género que operan en la política macroeconómica. O por ejem-

**“Es importante que la igualdad de género se combata unida también a otras desigualdades porque sino las propuestas feministas pueden perder su potencial transformador”.**

plo, que las personas no solo somos seres racionales que miramos por nuestro propio interés buscando siempre nuestro beneficio individual. Somos seres humanos con emociones, interdependientes y que nos movemos también por otras motivaciones como el amor o la solidaridad, o el altruismo. Y son motivaciones que también entran en el terreno económico.

## ¿Cómo han influido las sucesivas reformas laborales en las mujeres?

Creo que las reformas laborales han sido negativas para las mujeres pero también para los hombres, y el hecho de que lo hayan sido también para los hombres no mejora necesariamente la situación de las mujeres. Me explico.

Muchos sectores feminizados ya estaban en situación precaria con anterioridad a las reformas. En sectores menos sindicados o con regímenes especiales como el servicio doméstico. Las reformas laborales han afectado a sectores que previamente estaban más protegidos y, por tanto, han afectado también a sectores más masculinizados. Esto ha supuesto el cierre de algunas brechas de género –no la salarial por cierto. Pero han sido cierres a la baja, y no al alza. No han supuesto una mejora de las condiciones laborales o el bienestar de las mujeres.

Es por eso que digo que han sido muy negativas. Además porque han afectado a las personas con condiciones más vulnerables en el mercado de trabajo, donde se concentran las mujeres.

Es importante que la igualdad de género se combata unida también a otras desigualdades porque si no las propuestas feministas pueden perder su potencial transformador.

Por último, estas reformas han tenido unas consecuencias muy negativas para la igualdad de género en tanto que dificultan las posibilidades de las personas de decidir sobre sus tiempos y por tanto de poder conciliar, incluso empeoran la posibilidad de los hombres para corresponsabilizarse. La precarización generalizada de las condiciones de trabajo ha permitido avanzar en "flexibilidad", pero en una flexibilidad vinculada a las necesidades de la empresa, lo que en muchos casos implica contratos de cero horas y por tanto de total disponibilidad de trabajadoras y trabajadores y con jornadas o días de trabajo inciertos, lo cual perjudica especialmente a las personas que tienen socialmente asignada la responsabilidad del cuidado, las mujeres, y a la capacidad de los hombres –en el caso de que estén por la labor– de corresponsabilizarse con estos trabajos de cuidados

## ¿Qué medidas serían, bajo su punto de vista, las mejores para conseguir la corresponsabilidad entre mujeres y hombres?

La igualación de los permisos de paternidad; un mercado de trabajo más meritocrático; una cultura laboral menos presentista y en la que se una la retribución y la promoción a la productividad y al trabajar por tareas; una fiscalidad individualizada; fomentar modelos culturales de hombres cuidadores tanto en todos los niveles educativos como en el ocio y los medios de comunicación... y una política macroeconómica contraria a las políticas de corte deflacionistas que llevan décadas imponiéndose.

## ¿Cómo han de ser los permisos de paternidad y maternidad?

Iguales, intransferibles y pagados al 100% si hay una parte transferible es como si se le diera directamente a las mujeres pero encima se piensa que los cogemos porque hemos elegido "libremente", ser cuidadoras.

## ¿Estamos ante una utopía cuando hablamos de conciliación de la vida laboral y familiar?

Pues la verdad es que en parte es un poco utópico mientras nos encontremos



**"Habría que repensar una organización social del cuidado más justa e igualitaria".**

en una economía de mercado capitalista. Porque se contraponen dos lógicas y dos tiempos distintos. Lo que algunas economistas feministas llaman la "lógica del capital" y la "lógica de la vida". O lo que podríamos llamar el *fast-time* del mercado y el *slow time* del cuidado.

## ¿Cómo habría que hacer para que no siga recayendo sobre las mujeres?

Avanzar en una organización social del cuidado donde los hombres, las instituciones, las empresas y los sindicatos se corresponsabilicen con los cuidados.

## Vd. afirmó que "Debemos cambiar la cultura presentista, de la que también tienen culpa los sindicatos, [porque gran parte de los pluses que negocian tienen que ver con el presentismo] ¿Puede explicarlo?

Hay autoras como Sara de la Rica que tiene contabilizado incluso la parte de la brecha salarial de género que corresponde a la negociación colectiva. Pero el problema viene de lejos. La cultura sindical es una cultura tremendamente masculina, hasta el propio concepto de clase lo es en gran parte como realidad histórica, tal y como nos mostró Joan Scott. Hasta ahora, siguiendo los datos de Agnus Maddison las ganancias en productividad entre 1820 y 1998 se han repartido siete a uno a favor de más consumo –mejoras salariales–, frente a más tiempo. Las jornadas se han reducido, pero menos. Y esto tiene que ver también con la negociación colectiva y el modelo de trabajador que entraba en la horma y hacía la norma: un trabajador varón libre de las tareas de cuidado, incluso de las suyas propias, porque eso lo tenía cubierto por una mujer, y que por tanto, tenía disponibilidad horaria para llegar puntual (pluses de puntualidad) o realizar tiempo extra (horas extraordinarias), etc. Hasta hace muy poco, los aspectos

vinculados con la conciliación aparecían en los convenios al final en un apartado denominado "mujer", cuando la conciliación es un aspecto que debe de afectar a mujeres y a hombres.

## Afirma que los servicios públicos de calidad igualan a las personas, ¿por qué no se apuesta por ellos?

Sin duda lo creo y es demostrable. No se apuesta por ellos porque las políticas deflacionistas que se desarrollan desde el triunfo de la revolución neoliberal y que encima ahora han pasado a denominarse de austeridad para traspasar la responsabilidad de sus efectos nefastos de los gobiernos a la ciudadanía, no los soportan. Estas políticas no olvidemos que significan devaluación salarial, no en vano cada vez el trozo de la tarta que nos toca a las personas que vivimos de nuestros salarios es menor, aunque la tarta haya ido creciendo. Y también reducción del gasto público y privatizaciones, así como una fiscalidad cada vez menos progresiva.

Además gran parte de esos servicios pueden sustituirse y de hecho se sustituyen, bien por trabajo de cuidados no remunerado por parte de las mujeres y también a través de mano de obra inmigrante mal pagada, también feminizada. Por eso que habría que repensar una organización social del cuidado más justa e igualitaria

(1) Observatorio de Igualdad GEP&DO: [www.genderobservatory.com](http://www.genderobservatory.com).

(2) En la categoría de "Iniciativas que promueven el desarrollo de valores en defensa de la igualdad entre las personas o empresas jóvenes".

**Carmen Briz** ([cbriz@cco.es](mailto:cbriz@cco.es))

es periodista y forma parte del equipo de la Secretaría Confederal de Mujer e Igualdad de Comisiones Obreras.



# El incesante trabajo sindical por la igualdad de género [3]

[Eva Antón Fernández]

Hasta el 11 congreso confederal de CCOO, *Trabajadora* incluye entrevistas a las responsables de las secretarías de la Mujer (SM) de federaciones y territorios de CCOO. Para su balance *Trabajadora* les propone este cuestionario a: Rosa Eva Martínez (Castilla y León), Tedo Castro (Extremadura), Marian Alcalde (La Rioja), Carmen Heredero (Enseñanza) y Ana Martínez (Pensionistas).



Foto Arantxa Rochet

**ISABEL Rodero Fernández** es secretaria de Mujer y Políticas de Igualdad de CCOO Castilla y León ([remartinez@cleon.ccoo.es](mailto:remartinez@cleon.ccoo.es))

**1** En Castilla y León el mayor problema es la despoblación, con gran pérdida de mujeres. Existe una fuerte segregación laboral, situándonos en profesiones peor remuneradas. La tasa de actividad femenina está 13,56 puntos por debajo de la de los varones. La tasa de empleo es 13 puntos inferior. Y la de paro es superior, 5 puntos más que la de ellos. Hay una fuerte desigualdad retributiva: la brecha salarial se sitúa en el 22,80%. El 73,80% de los contratos a tiempo parcial los ocupan mujeres, con sus consecuencias en honorarios, futuro, desempleo y pensiones. De las excedencias y reducciones de jornadas para cuidado de menores y familiares, el 1,5% son tomadas por hombres y la mayoría, el 98,5%, por mujeres.

**2** Se ha hecho una apuesta decidida por implantar planes de igualdad en la negociación colectiva. En 2016, CCOO intervino en 59 planes de igualdad en la región. En 48 convenios colectivos regionales propuso medidas de igualdad. Se

ha realizado formación sobre derechos de maternidad/paternidad y conciliación, acoso sexual y laboral, planes de igualdad. Y jornadas sobre perspectiva de género en legislación laboral, micromachismos, etc. Han asistido un millar de delegados y delegadas. Se han atendido 1.122 consultas sobre conciliación, acoso sexual, acoso por razón de sexo, violencia de género, prestaciones diversas como la Renta Garantizada de Ciudadanía, dependencia, ayudas de emergencia. Se han elaborado materiales didácticos, guías y folletos de apoyo a delegados y delegadas y los boletines mensuales *Mujer y Políticas de Igualdad*.

**3** Es fundamental desagregar por sexo de todo tipo de datos, única manera de visibilizar de una forma exacta la realidad de las mujeres. Hay que dar un impulso importante al empoderamiento de las mujeres en el sindicato. Y éstas han de saber que son importantes en el quehacer cotidiano de su vida sindical para dar un impulso fuerte a las políticas de igualdad.

**4** Hay que romper la segregación educativa que hay entre géneros. Activar medidas de acción positiva, que en situaciones de igualdad de condiciones entren las mujeres en un puesto de trabajo, ir rompiendo los techos. Mejorar el tipo de jornadas y acabar con las mayoritarias a tiempo parcial, con salarios de pobreza. Reivindicar a los poderes públicos políticas activas de conciliación para que la corresponsabilidad sea real. Más ayudas de las administraciones públicas, en excedencias y reducciones de jornada. Hacer una apuesta clara por potenciar centros de 0 a 3 años, centros de día para mayores, residencias o lugares de acogida. Recursos para que trabajadoras y trabajadores puedan dejar a sus hijos, hijas o mayores sin ver mermadas sus retribuciones laborales y su empleo.





**TEDO Castro Hernández**  
es secretaria de Mujer de CCOO  
Extremadura  
([tcastro@extremadura.ccoo.es](mailto:tcastro@extremadura.ccoo.es))

Foto Álvaro Pulido



**MARIAN Alcalde Ibáñez**  
es responsable de Mujer, Acción  
Sindical y Comunicación de  
CCOO de La Rioja  
([malcalde@rioja.ccoo.es](mailto:malcalde@rioja.ccoo.es))

**1** Con una tasa de paro que supera el 33% (EPA IV trimestre 2016) parece inevitable situar el desempleo como uno de los principales problemas de las extremeñas. También las condiciones de empleo son desoladoras: la temporalidad y la parcialidad definen sus condiciones de trabajo. Si se añade la disminución de la actividad de las jóvenes, el aumento de paradas de larga duración, la brecha salarial o la conciliación considerada como asunto exclusivo de mujeres, etc., se puede afirmar que el empleo (y el desempleo) de las extremeñas debe ser considerado un urgente y prioritario problema social.

**2** En el plano interno, cabe destacar el apoyo en los procesos de negociación colectiva en materia de igualdad de género. La formación (básica y experta) en igualdad ha sido otro de los logros más destacados, por su efecto multiplicador. También, introducir en el sindicato la transversalidad de género. En este ámbito, el mayor logro ha sido llegar a un proceso congresual como el actual en el que las dos personas candidatas a la Secretaría General son mujeres. En el ámbito sociopolítico, CCOO de Extremadura se encuentra en un proceso de concertación social encaminado a configurar un Pacto Extremeño por la Igualdad de Género.

**3** Hablar de un sindicato para todas y todos significa, entre otras cosas, el compromiso para avanzar en el modelo de CCOO como un sindicato de mujeres y hombres. En mi opinión, las federaciones regionales deben reconocer, más allá del aspecto formal, el papel de las SM como instrumentos para avanzar en la igualdad de género y comprometerse en reforzar el empoderamiento de sus responsables. Con ellas, y con la igualdad como una prioridad sindical, es posible asegurar la igualdad, la paridad, la transversalidad de género y el empoderamiento sindical de las mujeres.

**4** CCOO además de un sindicato de mujeres y hombres debería definirse, en sus principios programáticos, como feminista, porque comparte como objetivo fundamental la transformación de una sociedad, lo que pasa necesariamente por transformar las relaciones de poder. Teniendo como base los principios feministas, el sindicato tiene la obligación de incorporar la transversalidad de género en su acción sindical, organizativa y política. Pero sobre todo, que sus dirigentes integren la perspectiva de género en su acción cotidiana para detectar las discriminaciones, en muchos casos ocultas, de las propuestas sindicales, de las leyes, de sus propios comportamientos o de la sociedad.

**1** En La Rioja, la problemática de las mujeres no dista mucho de la de otros territorios. Una contratación temporal que ronda el 90%; unos datos de paro que revelan que el 28% de los parados riojanos son mujeres mayores de 45 años. No es difícil imaginar que el mayor problema es la situación económica y laboral. Sin olvidar la precariedad laboral ya que la mayoría de las riojanas siguen trabajando en sectores fuertemente feminizados, con jornadas parciales y bajísimos salarios. Convenios como el de comercio general llevan bloqueados desde 2008 con la consiguiente pérdida de poder adquisitivo.

**2** El trabajo de la SM en La Rioja traslada la visión de la acción sindical con una perspectiva de género en todos los ámbitos de participación. La defensa de los derechos de las mujeres y su empoderamiento deben estar presentes en todos los ámbitos, desde el interno de las estructuras hasta el más externo de participación institucional o de colaboración con colectivos feministas. Cabe destacar las campañas realizadas contra la violencia machista y los abusos sexistas, considerando esta lucha como un problema social de primera índole, con efectos perversos para las afectadas, que ven gravemente perjudicada su salud integral, su vida o su desarrollo personal, profesional, económico y laboral.

**3** CCOO La Rioja apuesta por la educación y la formación. Una educación en valores y en verdadera igualdad y una formación para la igualdad de hombres y mujeres que nos dé herramientas de trabajo para acabar con estas desigualdades, caldo de cultivo para la violencia machista, la discriminación y los abusos, tanto físicos, psíquicos o de poder.

**4** Hay que continuar demandando la verdadera aplicación y desarrollo de la *ley de igualdad*, y el desarrollo de la *ley de dependencia* para favorecer la conciliación laboral y familiar. También es imprescindible el desarrollo y la dotación económica suficiente para la lucha contra la violencia machista. Más cercano, exigir al Gobierno regional que se supriman los conciertos a los centros educativos que siguen segregando por sexo a su alumnado. Y en cuanto a negociación colectiva, hay que reclamar una clasificación profesional y un sistema de promoción que evite esta discriminación de género y acabe con ascensos y mejores salarios otorgados de manera indiscriminada y subjetiva, y no en relación con lo que cada trabajador o trabajadora aporta a su empresa.





**CARMEN Heredero de Pedro** es secretaria de Mujer, Igualdad y Política Social de la Federación de Enseñanza de CCOO ([cheredero@fe.ccoo.es](mailto:cheredero@fe.ccoo.es))

**1** La enseñanza es un sector feminizado. Ahora bien, como en el conjunto del mercado laboral, también existe una segregación vertical que dificulta el acceso de las mujeres a los puestos de más prestigio y poder y están menos representadas en las direcciones de los centros o en las cátedras de universidad, por ejemplo. Por el contrario, las mujeres ocupan la inmensa mayoría de los puestos del personal de servicios educativos complementarios. Además, como todas las trabajadoras, tienen problemas para conciliar adecuadamente todas las facetas de su vida, personal, laboral, familiar... Y existen importantes bolsas de precariedad.

**2** La actividad ha estado centrada en la reivindicación de derechos laborales y, muy especialmente, en la defensa y la promoción de la coeducación, con elaboración de materiales didácticos y propuestas de actuación para llevar a cabo en los centros educativos. Se han conseguido avances en relación con las interinas y la maternidad. Y, con respecto a la educación para la igualdad entre los sexos, después del paso atrás dado por la LOMCE, nos queda mucho que recuperar y mucho más que avanzar.

**3** En relación con la vinculación con lo sindical, creo que la organización ha llegado a asumir importantes principios en defensa de la igualdad. Ahora tiene que ser capaz de pasar del discurso a los hechos y para ello, los hombres tienen que perder su zona de confort. Esto es lo más difícil, por supuesto, pero si no es así, el discurso dejará de ser creíble.

**4** En un contexto de grandes dificultades para la negociación colectiva, con una importante pérdida de peso de las organizaciones sindicales y una legislación laboral muy negativa y más aún para las mujeres, con un Gobierno de derechas, que legisla en contra de los sectores populares, y también de las mujeres, el sindicato tiene que hacer muchos más esfuerzos por la sensibilización y la formación de sus miembros -en especial de quienes están en tareas de dirección y en órganos de representación-, en las cuestiones de igualdad entre los sexos. Tiene que conseguir una verdadera transversalidad de género en todas sus actuaciones. Tiene que promover la participación de las mujeres en todos los niveles. Y tiene que ser capaz de transmitir todo eso a los poderes empresariales y políticos y al conjunto de la sociedad, para transformarla.



**ANA Martínez López** es secretaria de Políticas de Igualdad, Intervención Social y Mujer de la Federación Estatal de Pensionistas y Jubilados de CCOO ([amartinez@fpj.ccoo.es](mailto:amartinez@fpj.ccoo.es))

Foto de Arturo Peinado

**1** Hasta hace muy poco tiempo la experiencia de envejecer de las mayores se derivaba de una trayectoria personal centrada en el ámbito doméstico, con apenas presencia en la esfera social. En estos momentos las estadísticas relatan que a pesar de que se han aminorado las distancias de las mayores en torno a los ingresos económicos (como las pensiones) y su acceso a la formación, la salud, las prestaciones sociales y asistenciales, etc., todavía se mantienen importantes diferencias respecto a los varones mayores.

**2** Como compromiso prioritario, se ha puesto en marcha un Observatorio del Mayor y este año realizando una llamada de atención sobre las desigualdades existentes entre los hombres y las mujeres. Las campañas del 8 de Marzo y el 25 de Noviembre nos sirven para visibilizar los problemas de las mayores. La SM también ha conseguido poder visibilizar a las pensionistas en Europa ocupando la Presidencia del Comité de Mujeres de la FERPA. Y en el Consejo del Mayor del IMSERSO, así como en diferentes grupos de trabajo del tercer sector.

**3** Para las pensionistas, las desigualdades siempre han sido muy acentuadas por la situación patriarcal que se vivía en este país. En estos momentos ya existen secretarías generales de territorios y las mujeres están asumiendo responsabilidades a todos los niveles. Aun hay que trabajar la confianza en nosotras mismas, pero son muchas las que ya forman parte de cargos de responsabilidad, realizando un trabajo inmejorable.

**4** Las pensionistas reclaman mejores condiciones en el mundo laboral, tanto en salarios como en jornadas, y una conciliación familiar que en verdad concilie. También que la ley de dependencia se realice sin tanta demora. Que las pensiones se revaloricen con IPC, no con ese ridículo 0,25 cuando los productos de primera necesidad suben porcentajes más altos. Las mayores tienen un caballo de batalla que en estos momentos también implica a los hombres, las pensiones de viudedad: algunas no dan para vivir. Hay que realizar programas de prevención contra la violencia de género articulando medidas y protocolos considerando la edad y la discapacidad. Me gustaría recalcar que las jóvenes tienen que luchar por sus derechos ahora para tener una vejez con una pensión digna, unos servicios sociales que les protejan y unos cuidados adecuados a sus necesidades, para tener un envejecimiento activo y de calidad 🇪🇺

**Eva Antón** ([eanton@cco.es](mailto:eanton@cco.es)) es filóloga y forma parte del equipo de la Secretaría Confederal de Mujer e Igualdad de CCOO.

## Emigración juvenil: qué sabemos, qué hacemos

[Javier Pueyo Martínez]

**EL INSTITUTO NACIONAL** de Estadística (INE) define la "emigración" como la: "Acción por la cual una persona, que habiendo sido previamente residente habitual de un territorio, deja de tener su residencia habitual en el mismo por un periodo que es, o se espera que sea, de al menos doce meses". Pero lo cierto es que la Estadística de Migraciones del INE, como el propio instituto reconoce, se elabora de un modo que: "Puede ser insuficiente para la medición de los flujos migratorios". En efecto, quienes se van al extranjero, en tanto no modifiquen sus datos del padrón, son invisibles a efectos estadísticos. Es por este motivo que los datos que el INE aporta corresponden al número mínimo de personas que han dejado con toda seguridad el país, pero es de suponer que la cifra real –incluyendo a todas aquellas que por falta de incentivos o por cualquier otro motivo no hayan notificado su cambio de residencia– sea sustancialmente mayor.

En cualquier caso, y aun teniendo presentes las salvedades anteriores, la Estadística de Migraciones muestra una tendencia clara: si en 2008, al inicio de la crisis, 9.977 personas de entre 20 y 34 años nacidas en España emigraron, de acuerdo con los criterios del INE, esa cifra fue aumentando de manera sostenida e imparable hasta las 22.774 registradas en 2015 (los datos definitivos de 2016 aún no han sido publicados). En total, entre 2008 y 2015, se fueron al extranjero al menos 114.783 jóvenes (más mujeres que hombres hasta los 29 años y al contrario entre los 30 y los 34).

Estos datos señalan con claridad una realidad que niega de plano las visiones más triunfalistas del fenómeno migratorio, tantas veces asociado por el Gobierno a las "excelentes oportunidades" que ofrece la "movilidad exterior" a una juventud empujada a ciudades de todo el mundo por su irrefrenable "espíritu aventurero": la emigración de la población española de menor edad está íntimamente ligada a la crisis y al empeoramiento de las condiciones de trabajo. Que año tras año, desde 2008, crezca el número de personas decididas a buscarse la vida en



Fotografía de Txefe Betancort.

"En total, entre 2008 y 2015, se fueron al extranjero al menos 114.783 jóvenes (más mujeres que hombres hasta los 29 años y al contrario entre los 30 y los 34)".

indican que cada vez más jóvenes con poca formación –e información– marchan en busca de trabajo. En ocasiones sin destino claro, casi siempre con la incertidumbre de quien ignora si regresará o cuándo y cómo lo hará, y muchas veces en condiciones de riesgo e inseguridad que terminan derivando en abusos y explotación.

De ahí que, en lo que tiene que ver específicamente con la emigración juvenil, Comisiones Obreras haya trazado una estrategia encaminada a orientar,

atender y organizar sindicalmente a quienes se ven obligados a buscar un trabajo en el extranjero. La vulnerabilidad de tantas personas condenadas a abandonar su vida para tratar de ganarse el pan fuera de su propio país hace indispensable el desarrollo de un proyecto dirigido a mejorar las condiciones de salida y estancia de la juventud emigrante que, además, contribuya a proyectar Comisiones Obreras como una herramienta útil para sectores sociales hasta hoy completamente ajenos al movimiento sindical 🇪🇺

otros países no es casual; es la consecuencia lógica de una situación social, económica y laboral insostenible que impide a la gente joven planificar, siquiera sea a corto plazo, cualquier proyecto de vida.

Los pocos estudios publicados en relación a la cuestión migratoria sugieren que, al menos al inicio de 'la gran escapada', la juventud dispuesta a tomar un avión sin billete de vuelta disponía de una alta cualificación. De ahí la alarma en torno a la –mal llamada– 'fuga de cerebros'. Pero los datos de los que el movimiento sindical dispone a través de las organizaciones de los países de destino, y también de las peticiones de asesoramiento y ayuda recibidas por Comisiones Obreras,

Javier Pueyo ([jpueyo@ccoo.es](mailto:jpueyo@ccoo.es))  
es adjunto a la Secretaría Confederal de  
Juventud de Comisiones Obreras





INFORME

# ANÁLISIS Y PROPUESTAS PARA COMBATIR LA VIOLENCIA DE GÉNERO

La Confederación Sindical de Comisiones Obreras considera la violencia machista la manifestación más brutal de la desigualdad entre mujeres y hombres, un atentado contra los derechos humanos que debe considerarse una cuestión de Estado, y, en su esfuerzo por combatirla, analiza la situación real y genera propuestas.

Susana Brunel escribe sobre el documento *Prevención, protección y derechos. Análisis y propuestas de CCOO para combatir la violencia de género*, en el que han participado, además de ella misma, Ana Sánchez, Begoña Marugán, Carmen Heredero y Silvia Espinosa.



# INFORME

Análisis y propuestas para combatir la violencia de género

## Prevención, protección y derechos

[Susana Brunel Aranda]

**EL DOCUMENTO** *Prevención, protección y derechos. Análisis y propuestas de CCOO para combatir la violencia de género* (1) denuncia los déficits en la aplicación de la LO 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, y plantea propuestas en distintos ámbitos de actuación: laboral y económico; publicidad y medios de comunicación; policial, jurídico y servicios judiciales; educativo y sanitario; servicios sociales e intervención social.

El documento -coordinado por la Secretaría Confederal de Mujer e Igualdad, y elaborado conjuntamente con las secretarías de Mujer de las federaciones estatales de Servicios a la Ciudadanía, Enseñanza y Sanidad del sindicato- evidencia la pasividad e ineficacia de la acción del Gobierno del Partido Popular. La ausencia de voluntad política, a la hora de poner en marcha medidas y recursos necesarios para el desarrollo y aplicación efectiva de la *ley contra la violencia*, es clara; y son más que evidentes las carencias en actuaciones de prevención, coordinación y formación para la adecuada atención, asistencia y protección de las víctimas.

Las políticas de austeridad, el fuerte recorte en recursos y dotaciones presupuestarias, los graves retrocesos en derechos laborales, sociales, sanitarios, educativos y reproductivos de las políticas del gobierno del Partido Popular, han supuesto un incremento de los factores de la violencia estructural: mayor desempleo y precariedad laboral, desprotección social, feminización de la pobreza, etc.

En la última legislatura se ha producido un retroceso importante de las políticas de igualdad, con un gobierno que no ha atendido las recomendaciones del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer de Naciones Unidas (CEDAW) realizadas en 2015, que señalaban la necesidad de aumentar los recursos para un enfoque fuerte



Ana Herranz, secretaria confederal de Mujer e Igualdad de Comisiones Obreras, presentando en rueda de prensa, el pasado 21 de noviembre, el documento *Prevención, protección y derechos. Análisis y propuestas de CCOO para combatir la violencia de género*. Foto de Julián Rebollo.

**“El Gobierno del Partido Popular ha fracasado en la gestión de las políticas de igualdad y en las políticas contra la violencia sexista, como así lo constatan los permanentes asesinatos y los déficits en el tratamiento y atención a las víctimas”.**

en derechos de las mujeres en situaciones de mayor riesgo y vulnerabilidad, justamente en tiempos de crisis.

Tampoco existe voluntad política ni previsiones económicas para atender las obligaciones del *Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica* (Estambul 2011), vigente desde 2014, y que señala que la lucha y los recursos deben incluir todas las agresiones sexuales, el acoso sexual en el ámbito laboral, la trata con fines de explotación sexual/laboral de mujeres y niñas y todas las violencias machistas.

Es urgente actuar y plantear medidas eficaces contra la violencia de género. 44 mujeres han sido asesinadas en 2016 y 8 en lo que va de 2017. La violencia contra las mujeres atenta contra los derechos humanos y debe considerarse una cuestión de Estado, cuya resolución debe implicar al conjunto de la sociedad. Es fundamental también el compromiso permanente y la colaboración continuada entre instituciones, movimiento feminista y organizaciones sociales para prevenir y erradicar la violencia.

El sindicato valoró, en su momento, de forma positiva la *Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género* -instrumento legal decisivo para el reconocimiento de derechos y para combatir la violencia machista- pero, a fecha de hoy, considera que este avance normativo no ha contado ni con voluntad política ni con las dotaciones presupuestarias necesarias para su desarrollo y aplicación efectiva. El Gobierno del Partido Popular ha fracasado en la gestión de las políticas de igualdad y en las políticas contra la violencia sexista, como así lo constatan los permanentes asesinatos y los déficits en el tratamiento y atención a las víctimas.

Estos son algunos datos de un drama que no cesa: entre el 1 de enero de 2003 y el 31 de diciembre de 2016, un total de 858 mujeres han perdido la vida a manos de sus parejas o ex parejas. En 2016, han sido 44 las víctimas de violencia de género y otros 8 casos se encuentran en estudio. Unido al drama de las asesinadas, son ya 26, el número de menores en orfandad por las víctimas mortales en 2016. En 2017, son ya 8 las asesinadas.





# INFORME

Análisis y propuestas para combatir la violencia de género



Cartel de Comisiones Obreras de Andalucía con motivo del 25 de Noviembre de 2016.



Resulta alarmante el alto número de renuncias por parte de las víctimas a continuar el proceso. Según datos del Observatorio contra la Violencia Doméstica y de Género del Consejo General del Poder Judicial (CGPJ) (3), en 2015, se presentaron 129.193 denuncias (353 diarias) y también se presentaron 15.321 renuncias para no continuar con el proceso (el 11% de las denuncias), lo que pone de manifiesto deficiencias tanto en la atención jurídica, como psicológica, servicios sociales, etc.

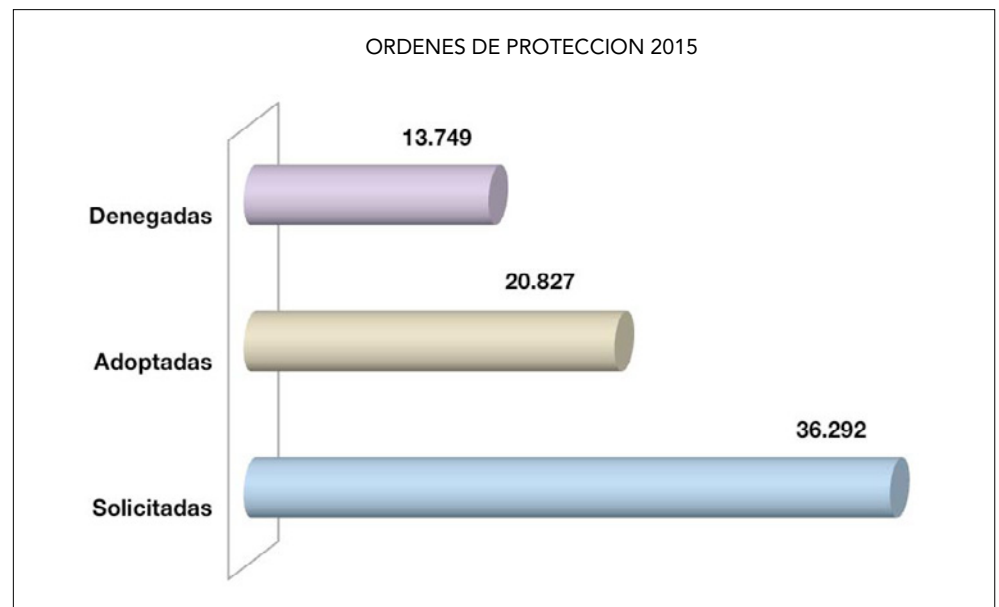
Según datos del CGPJ, relativos al tercer trimestre de 2016, se han presentado 38.402 denuncias y en 4.810 casos (el 13,3%) las denunciante se han acogido a la dispensa de declarar contra sus agresores.

En 2015 fueron solicitadas en Juzgados de Violencia sobre la Mujer 36.292 órdenes de protección, de las que 20.827 (57%) fueron adoptadas y 13.749 (38%) denegadas. Según datos del CGPJ, relativos al tercer trimestre de 2016, fueron incoadas 7.309 órdenes de protección, de las que 272 (4%) fueron inadmitidas, 4.345 (59%) adoptadas y 2.692 (37%) denegadas. La ausencia de protección pone en riesgo la vida de las mujeres y debe analizarse teniendo en cuenta las escasas unidades de valoración integral del riesgo y la insuficiencia de recursos públicos para la prevención y protección de las víctimas.

Dicha denegación, imposibilita la acreditación como víctima de la violencia de género y por tanto el acceso a los derechos laborales y prestaciones sociales, económicas, etc., por lo que es preciso abordar la posibilidad de utilizar otras posibles acreditaciones, como informes de servicios sociales o sanitarios.



Según datos de la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género, en 2016, de las 44 asesinadas sólo 16 (36,4%) presentaron denuncia y solo 6 (13,6%) tenían medidas de protección en vigor. Un 63,6% no presentó denuncia (2).



Fuente: Observatorio contra la Violencia Doméstica y de Género del Consejo General del Poder Judicial. 2016.



# INFORME

Análisis y propuestas para combatir la violencia de género

## Déficits

En el documento elaborado por Comisiones Obreras se abordan los déficits existentes en la aplicación de la LO 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. Éstos son algunos de ellos, detectados en la aplicación de la normativa específica, estrategias y planes aprobados en los distintos ámbitos de actuación para el tratamiento y erradicación de la violencia machista en los diferentes ámbitos: laboral, económico, policial, funcional, jurídico, servicios sociales e intervención social, educativo, sanitario y publicidad y medios de comunicación.

En el ámbito laboral y económico se pone de manifiesto la ineficacia y pasividad de la respuesta institucional; no se produce una aplicación efectiva de las medidas contenidas en la ley; no se desarrollan las políticas y programas específicos relativos al fomento del empleo y son insuficientes las ayudas económicas y de protección social.

En el ámbito laboral y económico se pone de manifiesto la ineficacia y pasividad de la respuesta institucional; no se produce una aplicación efectiva de las medidas contenidas en la ley; no se desarrollan las políticas y programas específicos relativos al fomento del empleo y son insuficientes las ayudas económicas y de protección social. Resulta alarmante el escaso uso que las víctimas de violencia sexista vienen haciendo de los derechos laborales y otras prestaciones sociales. Según datos oficiales (4), en 2014, solo 80 trabajadoras víctimas habían suspendido o extinguido su contrato de trabajo con derecho a desempleo. Dato que contrasta con el número de mujeres laboralmente activas y el promedio anual de 125.000 denuncias por violencia sexista -potenciales titulares de los mencionados derechos laborales y derechos económicos-.

Según información que recoge la encuesta que realiza el 016, del porcentaje de mujeres que facilitaron su situación laboral, un 52% estaba trabajando y el 31% estaba buscando empleo; es decir, el 83% estaban laboralmente activas. Entre las posibles causas que puedan explicar estos datos, se apunta el desconocimiento de la existencia de este derecho o las posibles dificultades que puedan encontrarse en las empresas para su ejercicio.

En el ámbito policial, funcional y jurídico es insuficiente la coordinación institucional, policial, de la propia Administración y entre los distintos órganos y servicios judiciales, así como la escasez de recursos para la



Susana Brunel,  
Silvia Espinosa,  
Carmen Heredero,  
Ana Herranz y  
Begoña Marugán  
en la rueda de prensa.  
Fotografía de Julián  
Rebollo.

adecuada asistencia, seguimiento y protección a las víctimas. Hay que destacar el escaso número de juzgados de violencia y la falta de especialización del personal encargado, tanto en los juzgados como en lo que al personal de medicina forense se refiere.

Tampoco existen protocolos eficaces de coordinación entre los distintos ámbitos que intervienen: Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, judicatura y fiscalía, servicios sociales, servicios sanitarios, etc., ni la suficiente y necesaria planificación de las actuaciones a llevar a cabo en los distintos entes territoriales.

Respecto a las dependencias judiciales, también se evidencia la falta de los espacios físicos. En la mayoría de los casos, las dependencias judiciales no están preparadas para prestar las medidas de protección, situación que se acrecienta en los juzgados mixtos.

**“Resulta alarmante el alto número de renuncias por parte de las víctimas a continuar el proceso (...) lo que pone de manifiesto deficiencias tanto en la atención jurídica, como psicológica, servicios sociales, etc”.**

En el ámbito de los servicios sociales e intervención social se obvian las funciones y responsabilidades específicas que deben desarrollar los servicios sociales para la prevención, detección y atención de la violencia de género, conformándose en algunos casos un sistema de atención social precarizado, al margen del sistema público.

También se produce una desigualdad territorial y una heterogeneidad en cuanto a las prestaciones y servicios y al grado de cobertura de los mismos.

El ámbito educativo muestra evidencias de sexismo en los libros de texto y materiales curriculares, así como un insuficiente fomento de la formación inicial y permanente del profesorado para la práctica coeducativa e inclusiva para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. A ello se suma la implantación de la LOMCE con el refuerzo de centros segregados por sexo y la desaparición de contenidos educativos para el impulso de valores igualitarios.

Los consejos escolares de los centros no tienen recursos para promover la igualdad de los sexos; no se produce la actuación de la inspección educativa que supervise e impida la pervivencia del sexismo y no se forma a profesionales de la educación para la prevención y resolución pacífica de los conflictos.

El ámbito sanitario no desempeña el papel clave que le corresponde en la prevención, detección y tratamiento de las situaciones que tienen como causa la violencia contra las mujeres.





# INFORME

Análisis y propuestas para combatir la violencia de género

El escaso conocimiento de los protocolos de actuación por parte del personal sanitario, la insuficiente formación en igualdad y contra la violencia machista y su falta de obligatoriedad, así como las carencias en la coordinación multidisciplinar, son importantes déficits para la adecuada detección y tratamiento de las situaciones de violencia en los centros sanitarios.

Los déficits en el ámbito de la publicidad y medios de comunicación tienen que ver con las representaciones estereotipadas de los géneros, que se interiorizan y se normalizan. La violencia simbólica rodea a las mujeres, así como el lenguaje sexista, las maneras de nombrar, de representar o de mostrar la realidad. Los medios, los discursos o las noticias tienen un impacto en toda la sociedad.

## Propuestas

Ante los déficits detectados, se presentan las propuestas de Comisiones Obreras para eliminarlos en los diferentes ámbitos.

En el ámbito laboral y económico, elaborar un plan integral para la igualdad y contra la violencia de género, efectivo y consensuado con los agentes sociales, que ofrezca soluciones reales y que suponga la plena aplicación de la ley, que obliga a una actuación transversal e integral.

Atender con los recursos necesarios en los Presupuestos Generales del Estado 2017, el cumplimiento de las recomendaciones del informe de la CEDAW y las obligaciones del *Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica* (Estambul 2011), para garantizar recursos humanos y económicos suficientes que proporcionen la asistencia y protección a todas las víctimas de agresiones sexuales en la vida social, acoso sexual en el medio laboral, la trata con fines de explotación sexual/laboral de mujeres y niñas y todas las violencias machistas.

Impulsar actuaciones y medidas para la contratación y fomento del empleo de las



Cartel de la Federación Estatal de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de Comisiones Obreras con motivo del 25 de Noviembre de 2016.

víctimas, garantizando una atención específica y personalizada en la formación y búsqueda de empleo.

Garantizar la difusión, impulsar mejoras y asegurar el ejercicio de los recursos y prestaciones existentes a las víctimas, especialmente a inmigrantes, mayores, dependientes y mujeres con diversidad funcional.

Analizar la problemática del alto número de denegaciones de órdenes de protección, que imposibilita el acceso a los derechos y las distintas prestaciones; valorando la posibilidad de utilizar otras posibles acreditaciones como informes de servicios sociales o sanitarios.

Analizar y detectar los mecanismos y eslabones que fallan en la cadena de protección, tendentes a mejorar y fortalecer la eficacia y optimización en la coordinación institucional y cooperación judicial y policial entre el conjunto de las administraciones (estatal, autonómica y local), fiscalía, abogacía, profesionales sanitarios y sociales.

Garantizar formación y sensibilización para operadores jurídicos y quienes

intervienen en los distintos procesos (jueces, fiscales, abogacía, fuerzas y cuerpos de seguridad, equipos psicosociales, sistema educativo, sanitario, publicidad y medios) de forma que se favorezca el cambio cultural y la acción preventiva.

En el ámbito policial, jurídico y servicios judiciales, la creación de las unidades o equipos de violencia de género dentro de la Guardia Civil, que puedan desempeñar diariamente la labor de evaluación de los niveles de riesgo y colaboración con otros profesionales (psicólogos, personal sanitario, servicios sociales, etc.), así como del seguimiento específico de casos de violencia, que faciliten ayuda y coordinación a otras unidades policiales para la prevención y ejecución de las medidas de protección de las víctimas.

La creación de juzgados especializados en violencia de género y de unidades de valoración integral del riesgo, con medios materiales y humanos suficientes para hacer efectiva la prevención y protección de las víctimas.

Aumentar el número de Oficinas de Asistencia a las Víctimas de Delitos y mejorar la dotación de recursos de los ya existentes para mejorar la asistencia que se ofrece.

Garantizar la atención y asistencia letrada inmediata a las víctimas, garantizando que están informadas de los distintos derechos, recursos y servicios que pueden solicitar.

Realizar un seguimiento integral de los casos de violencia, para la prevención del riesgo y para la garantía de la asistencia jurídica, policial y social previa. Se realizará un seguimiento especial de los casos de denegación de la orden de protección, y de las situaciones de renuncias a la continuación del proceso de denuncia por parte de las víctimas.

En el ámbito servicios sociales e intervención social, la creación de centros integrales públicos de atención a la mujer, centros territoriales con equipos interdisciplinares, que contarán con participación de los diferentes órganos implicados en el trabajo específico (cuerpos policiales, ámbito judicial, personal de servicios sociales, etc.).

Por último, establecer una cartera bá-



# INFORME

Análisis y propuestas para combatir la violencia de género

sica de servicios y prestaciones sociales que garantice la asistencia integral de víctimas, así como a sus hijas e hijos, y garantice la atención a mujeres con problemáticas específicas.

En el ámbito educativo, impulsar desde las administraciones educativas los medios necesarios para implicar al profesorado, demás profesionales de la educación y las propias familias, en el fomento de una educación en valores para la igualdad y contra la violencia.

Integración en los contenidos curriculares de la igualdad, la lucha contra el sexismo, una educación sexual y de los afectos y emociones que respete las diversas opciones identitarias y sexo-afectivas y la resolución pacífica de los conflictos.

Promover la elaboración de materiales y contenidos curriculares sin estereotipos sexistas o discriminatorios, que fomenten el igual valor de hombres y mujeres, con un lenguaje que visibilice a las mujeres, nombrándolas.

Asegurar la presencia en los consejos escolares de los centros de una persona encargada de impulsar medidas educativas que fomenten la igualdad entre mujeres y hombres.

En el ámbito sanitario, desarrollar una atención sanitaria integral, mediante el establecimiento de equipos de profesionales multidisciplinares que tengan como objetivo la asistencia a las víctimas y la prevención de la violencia.

Elaborar una estrategia de promoción de la salud y prevención en el Sistema Nacional de Salud, que aborde la atención, detección y prevención de la violencia de gé-

**“Las propuestas en el tratamiento de la violencia contra las mujeres serán trasladadas al Gobierno con el objetivo de avanzar en un compromiso conjunto para la erradicación de este problema social”.**

nero, teniendo en cuenta el impacto negativo para la salud, tanto de las mujeres como de hijas e hijos afectados, así como las graves repercusiones sociales y económicas que la violencia comporta.

Finalmente, en el ámbito publicidad y medios de comunicación, intensificar las acciones de sensibilización contra la violencia machista en los medios de comunicación (prensa escrita, TV, publicidad, redes sociales, etc.).

Realizar actuaciones informativas y formativas a profesionales de los medios de comunicación, prensa escrita, gráfica, TV, publicidad, redes sociales, etc. que propicien herramientas y conocimientos adecuados para abordar correctamente el tratamiento informativo en casos de violencia contra las mujeres.

La administración pública competente vigilará que la difusión de informaciones relativas a la violencia sea una información tratada con objetividad, para la defensa de los derechos humanos, libertad y dignidad de las víctimas y de sus hijas e hijos.

Este análisis de déficits y propuestas en el tratamiento de la violencia contra las



**Cartel de la Secretaría Confederal de Mujer e Igualdad de CCOO con motivo del 25 de Noviembre de 2016.**

mujeres, será trasladado al Gobierno -así como al conjunto de los partidos políticos y grupos parlamentarios, asociaciones feministas y organizaciones sociales- con el objetivo de avanzar en un compromiso conjunto para la erradicación de este problema social

**Susana Brunel (sbrunel@cco.es)**

es socióloga y forma parte del equipo de la Secretaría Confederal de Mujer e Igualdad de Comisiones Obreras.

(1) El documento *Análisis y propuestas de CCOO para combatir la violencia de género* se encuentra disponible en: <http://www.ccoo.es/cms/g/public/o/1/o202053.pdf>. Autoría: Susana Brunel (Secretaría Confederal Mujer e Igualdad CCOO); Ana Sánchez y Begoña Marugán (secretaría de la Mujer de la Federación Servicios a la Ciudadanía (FSC-CCOO)); Carmen Heredero (secretaría de Mujer de la Federación Estatal de Enseñanza de CCOO) y Silvia Espinosa (secretaría de la Mujer de la Federación de Sanidad y Servicios Sociosanitarios de CCOO).

(2) Estadística del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad: <http://www.violenciagenero.msssi.gob.es/violenciaEnCifras/victimasMortales/fichaMujeres/home.htm>.

(3) Datos estadísticos del Consejo General del Poder Judicial: <http://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Temas/Violencia-domestica-y-de-genero/Actividad-del-Observatorio/Datos-estadisticos/La-violencia-sobre-la-mujer-en-la-estadistica-judicial--Tercer-trimestre-de-2016>.

(4) VIII Informe Anual del Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer 2014: [http://www.violenciagenero.msssi.gob.es/violenciaEnCifras/observatorio/informesAnuales/informes/VIII\\_Informe2014.htm](http://www.violenciagenero.msssi.gob.es/violenciaEnCifras/observatorio/informesAnuales/informes/VIII_Informe2014.htm).



## Andaina



**Andaina, revista galega de pensamento feminista, n. 67. Santiago, diciembre de 2016. La revista en papel se puede adquirir en algunas librerías de A Coruña, Pontevedra, Lugo y Santiago y también está disponible para su descarga digital en: <http://www.andainamulleres.org>. Foto de portada de Zélia García.**

[Carmen Briz Hernández]

**DOCE** mujeres conforman el Consejo de Redacción de *Andaina* y, tal y como ellas mismas se presentan, que lo mismo sirven: "Para un roto que para un descosido, sin jerarquías". Esta revista feminista, cocinada a fuego lento, contrasta con la rapidez de la información pura y dura, seña de identidad de la era digital, para dar paso a la reflexión sobre cuestiones que atañen directamente al feminismo.

En su último número se detiene en la violencia machista, también en las migrantes; homenajea a la pensadora feminista Montse Oliván y su legado,

con ocasión del aniversario de su fallecimiento; informa sobre las jornadas *Derecho y género* que tuvieron lugar en la Universidad; cuenta la lucha de las teleoperadoras de EXTEL; Nanina Santos trata de contestar a la pregunta: "¿El feminismo forma parte, hoy, de los valores que se consideran positivos socialmente?"; Renata Otero repasa la filmografía de la cineasta Chantal Akerman y la entrevista; Ana Luisa Bouza reflexiona sobre las princesas de Disney; Carmen Blanco nos presenta a Elena Ferreiro Otero, una mujer de hierro del interior rural; la premio Nobel de Literatura Svetlana Alexiévich también tiene cabida en su sección de cultura y

Anna Amorós repasa la vida de *Maruja de Rosiña*. La publicación cierra con un comentario de Laura Gómez sobre del ensayo de José López Riopedre titulado *Mujeres cruzando el Atlántico: relatos biográficos de migrantes brasileñas en los mercados del sexo* y una semblanza histórica de la periodista Carmen de Burgos II

**Carmen Briz ([cbriz@ccoo.es](mailto:cbriz@ccoo.es))**

es periodista y forma parte del equipo de la Secretaría Confederal de Mujer e Igualdad de Comisiones Obreras.

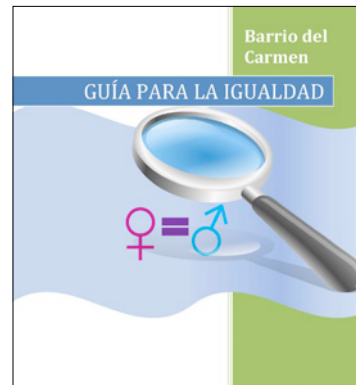
## Guía para la igualdad

**Guía para la igualdad. Proyecto "Sin género de dudas", una experiencia participativa en el barrio del Carmen (cofinanciado por la Concejalía de Modernización de la Administración, Calidad Urbana y Participación del Ayuntamiento de Murcia), coordinación técnica: María Jesús Esparcia. Murcia, 2016: Comisiones Obreras Región de Murcia.**

[María Jesús Esparcia Ortega]

**COMISIONES OBRERAS** de la Región de Murcia, en su apuesta por acercarse al tejido asociativo, contactó con las asociaciones del barrio del Carmen, e invitó a quienes tienen representatividad en éstas a participar en un taller con el fin de elaborar una guía de igualdad cercana a las necesidades de la ciudadanía.

El taller ha constado de dos sesiones, la primera de ellas formativa (de sensibilización contra la violencia de género y de detección de micromachismos) y también práctica, donde las personas asistentes han reflexionado, fotografiado su entorno y escrito microrrelatos con el fin de llamar la atención sobre las situaciones discriminatorias que suelen pasar casi desapercibidas en la cotidianeidad



dad y detectar los micromachismos, que se producen con total normalidad y sin despertar alarma social.

En la segunda sesión, se seleccionaron y clasificaron los materiales,

enmarcándolos en cuatro apartados: sexismo en el lenguaje, roles de género, hipersexualización y espacio público.

Entre las conclusiones de la guía, destaca una de ellas: "Para caminar hacia la igualdad real, las mujeres necesitamos empoderamiento y sororidad, dar el paso hacia delante. Los hombres deben encontrar una nueva masculinidad, corresponsabilizarse, conciliar y dejar de ser cómplices del machismo" II

**María Jesús Esparcia**

([mjesparcia@murcia.ccoo.es](mailto:mjesparcia@murcia.ccoo.es))

es técnica del Área de Mujer de Comisiones Obreras de la Región de Murcia.

## Las que limpian los hoteles

**Las que limpian los hoteles. Historias ocultas de precariedad laboral, de Ernest Cañadas. Una inciativa de Alba Sud y la Rel-UITA, con la colaboración de UGT y CCOO. Barcelona, 2015: Icaria editorial, S.A. Colección Antrazyt (Economía).**

[Chema Martínez López]

**ÉSTE ES UN LIBRO** escrito con sentimiento, un grito de denuncia sobre la situación laboral que vive el colectivo de las camareras de pisos. Pero, sobre todo, es un libro escrito "desde el testimonio" de las protagonistas, de sus problemas cotidianos de salud, de cómo la externalización ha precarizado su empleo, sus salarios, pero también de sus reivindicaciones, de su orgullo por un trabajo que quieren bien hecho, de sus esperanzas y de su rebel-

día. Todo con el objetivo de denunciar las condiciones laborales, sociales y económicas que vive este colectivo.

Con la campaña internacional por la dignificación de las condiciones laborales de las camareras de piso promovida por la UITA (1) se ha conseguido que el trabajo en los departamentos de pisos de los hoteles y apartamentos sea más visible ante la sociedad. Además es necesario reconocer que ha permitido la aparición a la luz pública de nuevos liderazgos por parte de las camareras de piso y las delegadas sin-



dicales que brillan con luz propia. Así, con nuevas formas de organización hay que fortalecer la organización sindical y el papel activo y protagonista de estas mujeres. Es de justicia que todo el trabajo desarrollado con esta campaña se traduzca también en una mayor participación y presencia de las camareras de pisos en los primeros puestos de las candidaturas a comités de empresa, en la negociación de los convenios, en las secciones sindicales y en la afiliación de este sector a Comisiones Obreras II

**Chema Martínez ([jmmartinez@servicios.ccoo.es](mailto:jmmartinez@servicios.ccoo.es))**

es secretario general de la Federación Estatal de Servicios de Comisiones Obreras.

(1) Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA): <http://www.rel-uita.org/>.

## Marta Flich



Marta Flich.

[Tania Pérez Díaz]

**PARA MUCHAS** personas, la gran mayoría de las veces, tratar de entender algunos conceptos económicos como la prima de riesgo, el euribor, el funcionamiento de las pensiones, el por qué de la subida del precio de la luz o, incluso, el drama de los refugiados puede resultar más que complicado.

Tal y como ella misma escribe en su *blog* (1), Marta Flich estudió solfeo y piano durante 7 años, se licenció en economía y estudió un máster de comercio internacional en Estados Unidos. Trabajó como economista mientras estudiaba interpretación en distintas escuelas y ha trabajado desde entonces en televisión, cine y teatro.

Por lo tanto, Marta Flich, es una economista y actriz que trata de ponernos las cosas un poco más sencillas a través de los vídeos que publica en el diario digital *El Huffington Post*. Estos vídeos, de carácter divulgativo, dan explicaciones sencillas a términos como el déficit, el techo de gasto o las pensiones, cuestiones que afectan y condicionan a toda la ciudadanía en su vida cotidiana, aunque la mayoría de las veces cueste explicar qué son.

Se trata de vídeos cortos, de no más de 3 ó 4 minutos, y en cada uno de ellos se desarrolla un tema concreto. Su lenguaje es el elemento clave en el éxito de estos vídeos, porque en ellos se explican situaciones económicas actuales a través de historias sencillas y empleando expresiones coloquiales. Además no falta el humor, porque según ella misma: "El humor es un hilo conductor espectacular para decir grandes verdades".

**"Milagros a Fátima, dedicado a las pensiones, habla de la necesidad de sindicalizar las empresas para mejorar la calidad del empleo y garantizar así las pensiones".**

Existen dos motivos fundamentales por los que resulta interesante conocer el trabajo de Marta Flich. El primero, es el alto contenido social que tienen los vídeos y que, en muchos casos, se deriva necesariamente de la naturaleza de los temas que trata. Por ejemplo, en el vídeo *Milagros a Fátima*, dedicado a las pensiones, habla de la necesidad de sindicalizar las empresas para mejorar la calidad del empleo y garantizar así las pensiones. El segundo

¿Es posible hablar de economía usando el humor? ¿es posible hablar de economía usando un lenguaje claro y sencillo? ¿es posible hablar de economía a través de vídeos de tres minutos de duración? Sí, es posible y lo consigue Marta Flich.

motivo, es el planteamiento de forma abierta y transversal de determinadas discriminaciones directas que sufren las mujeres por el simple hecho de serlo, como por ejemplo en el vídeo *¿Pornografía se escribe junto o separado?*, donde hace referencia al IVA que se aplica a compresas y tampones, el 21%, el mismo que para cualquier producto de lujo.

En definitiva, tanto por el formato, el tono, el lenguaje utilizado, el tiempo y, por supuesto, el contenido, estos vídeos difunden reflexiones y mensajes que no son fáciles de entender. Porque a veces el humor es una buena vía para hacer llegar cuestiones que, de entrada, pueden resultar complejas al gran público.

Para finalizar, no está de más bucear un rato en *Economía para inadaptados*, su canal de Youtube (2) 📺

**Tania Pérez (taperez@ccoo.es)** es secretaria confederal de Juventud de Comisiones Obreras.

(1) <http://www.huffingtonpost.es/news/marta-flich/>.

(2) <https://www.youtube.com/playlist?list=PLfXZYUwS26rQKhCA1H4088Xdm0zGvwyAv>





## Resistencia frente a Trump

[Eva Antón Fernández]

**NO ES AVENTURADO** apuntar que la fuerza del feminismo amargó el primer desayuno presidencial de Donald Trump. Al día siguiente de su toma de posesión como 45º presidente de EEUU, una multitud de personas, la mayoría mujeres, secundaron la Marcha de las Mujeres (<https://www.womensmarch.com/>). La más numerosa tuvo lugar en Washington, con medio millón de asistentes. Otras tuvieron lugar en otras ciudades de EEUU (Nueva York, Chicago, Boston, Los Ángeles, Atlanta...) y del mundo (París, Berlín, Londres, Ciudad del Cabo, Barcelona y Madrid, entre otras). Y tras la marcha, sus organizadoras han promovido la campaña [10 acciones en los primeros 100 días](#), manteniendo el activismo frente a las medidas de Trump.

Millones de manifestantes de distintas edades, culturas, orígenes y condiciones sociales han participado en estas marchas, lanzando un mensaje contundente a Trump y a los poderes que representa. Al Gobierno no le resultará fácil derogar los derechos de las mujeres, ni le resultará tan fácil liquidar la extensión de la cobertura sanitaria, ni imponer el veto migratorio, ni debilitar los servicios públicos, ni fulminar, mediante la llamada *ley mordaza global* la financiación de ONG's que proporcionan servicios en materia de derechos reproductivos a las mujeres, incluido el aborto, así como la asistencia sanitaria básica. Ni son tolerables las manifestaciones sexistas, misóginas, antidemocráticas, anti ecológicas y racistas de Trump. No, al menos, sin resistencia.

La Marcha de las Mujeres, como símbolo de rebeldía contra Trump, revela el poder aglutinador del feminismo en alianza con otras organizaciones sociales. A través de ellas toman la palabra y el protagonismo en la agenda pública los grupos ideológicamente más amenazados por la recién iniciada época Trump. Frente los desmanes de una ideología patriarcal, sexista y misó-

gina, clasista, negacionista del cambio climático, xenófoba, autoritaria, populista y antide-mócrata articulan una resistencia cuyos puntos programáticos se recogen en los [objetivos](#) de la Marcha de las Mujeres: la defensa de los derechos de las mujeres. La Marcha de las Mujeres defiende una sociedad inclusiva en la que todas las mujeres, en su diversidad, sean libres y autónomas. Una sociedad libre de violencias machistas y de género. Sin retrocesos ni limitaciones en el acceso a servicios de salud reproductiva, control de la natalidad, y a un aborto seguro, legal y asequible. Una sociedad que integre y respete los derechos LGBTQIA, con autonomía de las personas para controlar sus cuerpos sin estereotipos y normas de género. Una sociedad que respete sus derechos como trabajadoras, que erradique la brecha salarial de género, con medidas y servicios de conciliación, con extensión de derechos al empleo del hogar y al empleo agrícola, a inmigrantes legales o sin papeles, y con una renta mínima vital. Una sociedad que erradique las barreras que interseccionan en el caso de mujeres con dificultades especiales, con diversidad funcional, sordas, inmigrantes, etc. Y una sociedad que integre los derechos medioambientales frente al poder devastador de las grandes corporaciones, desde una perspectiva de justicia ambiental.

Que el movimiento feminista verte-bre esta resistencia civil se explica porque las mujeres, es decir, la mitad de la población, son las más amenazadas, en cuanto a mujeres (por la ideología misógina que refuerza y por el ataque a los derechos reproductivos) y porque las posiciones de Trump en políticas laborales, económicas, sanitarias, educativas, sociales y ecológicas atacan gravemente en derechos, salud y condiciones de vida a la población trabajadora, inmigrantes, minorías étnicas o raciales, e implican un gravísimo impacto de género.



Logotipo oficial de Nicole LaRue para la Marcha de Mujeres.

No olvidemos que EEUU es el único Estado democrático que no ha ratificado la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación de la Mujer (CEDAW) (1), instrumento jurídico de la ONU que tiene como finalidad eliminar efectivamente todas las formas de discriminación contra las mujeres, obligando a los Estados a reformar las leyes y poner en marcha garantías, tribunales, compromisos y medidas para ello.

Pero por si este fundamental retardo fuera poca cosa, la amenaza aún es mayor. Por la hegemonía política de EEUU, estas amenazas dejan de ser locales para ser globales. Sin duda, las nuevas políticas estadounidenses legitimarán retrocesos similares en otras zonas del mundo, también en Europa. Ya lo están haciendo 🇺🇸

(1) <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/sconvention.htm>.

**Eva Antón (eanton@cco.es)**

es filóloga y forma parte del equipo de la Secretaría Confederada de Mujer e Igualdad de Comisiones Obreras.

## INSS y permiso de paternidad

[Eva Silván Delgado y Eva Urbano Blanco]

**LA AMPLIACIÓN** a cuatro semanas de la suspensión del contrato de trabajo por paternidad y su situación equivalente en el empleo público se aprobó por Ley 9/2009, de 6 de octubre; si bien, su entrada en vigor se fue posponiendo desde entonces por las sucesivas leyes de presupuestos generales del Estado hasta el pasado 1 de enero (DF11 de la ley 48/2015, de 29 de octubre).

El Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) ha señalado que solo se beneficiarán las situaciones derivadas de nacimientos, adopciones, guardas con fines de adopción y acogimiento, producidos o constituidos a partir del 1 de enero de 2017.

Entendemos que esta afirmación es discutible y que tienen derecho a beneficiarse del disfrute de las cuatro semanas de permiso y prestación por paternidad todas las personas que hayan solicitado iniciar el descanso a partir del 1 de enero de 2017, aún cuando el nacimiento o la constitución de la adopción o la fecha de la resolución de la guarda se hayan producido con anterioridad a dicha fecha. En lo demás, la regulación no se ha modificado; esto supone que el permiso pueda iniciarse, por ejemplo, transcurridas dieciséis semanas desde el nacimiento o transcurridas las que correspondan por parto, adopción, guarda o acogimientos múltiples.

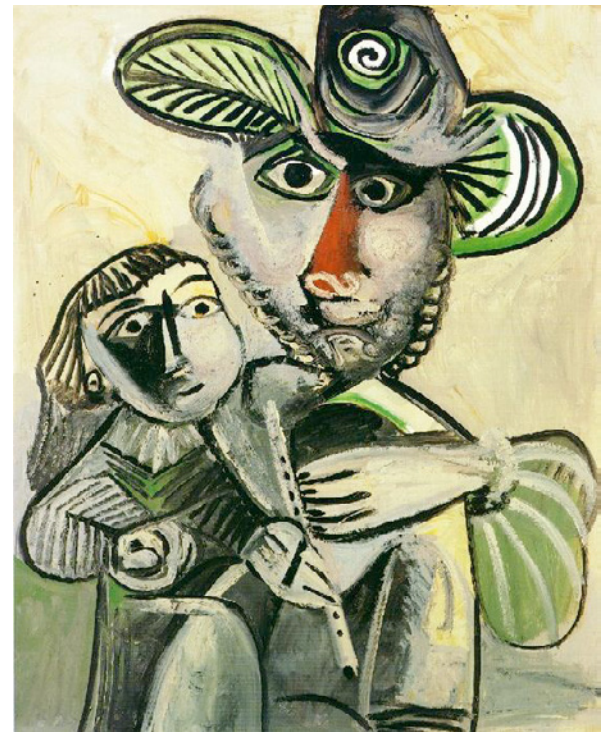
La dinámica de esta prestación indica que el comienzo de la situación protegida se sitúa en el momento de iniciarse el descanso regulado en el artículo 48.7 del Estatuto de los Trabajadores o del artículo 49.c) del Estatuto Básico del Empleado Público, una vez reunidas las condiciones exigidas. El propio artículo 183 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social establece que la situación protegida no es el nacimiento, la adopción o la guarda; sino el nacimiento, la adopción o la guarda durante el período de suspensión del contrato o permiso que por tales eventos se disfruten. Así, el período de

cotización exigible para acceder a la prestación debe acreditarse en el momento del inicio del descanso y no en la fecha del nacimiento, adopción o guarda que son necesariamente anteriores (artículo 184). El Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, que regula esta prestación, señala que el derecho al subsidio nace el mismo día en que da comienzo el período de suspensión o permiso y que la base reguladora de la prestación se calcula tomando como referencia la fecha del inicio del descanso (artículos 22, 23, 25 y 26). El propio artículo 25.5 del citado sitúa expresamente el “hecho causante” de la prestación en el momento de inicio del permiso.

**“En la aplicación de esta norma debe prevalecer la interpretación menos restrictiva (...) singularmente la protección de la infancia y el derecho a la igualdad entre hombres y mujeres”.**

El “hecho causante” de una prestación es una noción que se utiliza en Seguridad Social como indicador del momento en el que deben reunirse los requisitos de acceso a la protección (en este caso se sitúa claramente en el inicio del descanso o permiso) y que puede servir para determinar la legislación que resulta aplicable. De ahí que entendamos que procede aplicar la actual regulación a los permisos que se disfruten a partir del 1 de enero de 2017 aún cuando el nacimiento, la adopción, la guarda o el acogimiento se hayan producido con anterioridad.

En la aplicación de esta norma debe prevalecer la interpretación menos restrictiva por tratarse de una institución



*Paternidad* (1971), de Pablo Picasso.

en la que están presentes derechos y obligaciones de rango constitucional, singularmente la protección de la infancia y el derecho a la igualdad entre hombres y mujeres. Este es el criterio que se ha venido aplicando en reformas de esta naturaleza. En este sentido recordamos que el origen de esta prestación se sitúa en la LO 3/2007, de 22 de marzo, y que su finalidad, a través de un mayor reconocimiento de los derechos de hombres y mujeres a la conciliación de la vida personal, laboral y familiar, es la corrección de la desigualdad entre mujeres y hombres en el ámbito específico de las relaciones laborales fomentando una mayor corresponsabilidad en la asunción de las obligaciones familiares ■

Eva Silván ([esilvan@ccoo.es](mailto:esilvan@ccoo.es)) y Eva Urbano ([eva.urbano@ccoo.es](mailto:eva.urbano@ccoo.es)) son abogadas y forman parte del Gabinete Jurídico Confederal de Comisiones Obreras.



# IRPF, maternidad y paternidad

[Eva Urbano Blanco y Eva Silván Delgado]

**EL TRATAMIENTO** fiscal de la prestación de Seguridad Social por maternidad ha saltado a la actualidad con la sentencia de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del TSJ de Madrid del pasado 6 de julio de 2016. Esta sentencia admite el recurso de una trabajadora y declara exenta del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF) las cuantías percibidas por aquel concepto.

La sentencia no es firme y solo cuenta con un antecedente que conozcamos: la dictada por la misma Sala y Sección el 3 de febrero de 2010. En opinión de este Tribunal, el legislador quiso ampliar el beneficio tributario previsto en el artículo 7 h) de la Ley 35/2006 del IRPF para las ayudas públicas por maternidad que proceden de la administración autonómica o local a la prestación de Seguridad Social percibida durante el período de suspensión del contrato de trabajo o situación equivalente en el empleo público por causa de la maternidad, adopción o guarda y que tiene la función de sustituir el salario que la empleadora deja de abonar durante el permiso.

El debate no está cerrado y es posible que este criterio interpretativo no sea compartido unánimemente. Este es el caso de la sentencia de 27 de octubre pasado de la Sala de lo Contencioso del TSJ Andalucía de Sevilla. Parece razonable que para evitar estos pronunciamientos divergentes se intervenga en la norma para aclararla en un sentido o en otro.

Las diferentes reformas de la ley del IRPF ampliaron la exención a diversas prestaciones de naturaleza pública cuya finalidad es mejorar las condiciones económicas de las familias con hijos o hijas a cargo, independientemente de la situación laboral de madres y padres. Sin embargo, la prestación de Seguridad Social conocida comúnmente por "maternidad", por la cual la trabajadora, o en su caso el trabajador, en un supuesto tipo, perciben el cien por cien de una base reguladora establecida en función del salario durante el período de las dieciséis semanas de



Fotografía de Julián Rebollo.

**"Las personas interesadas pueden reclamar naturalmente la devolución del impuesto y los intereses si no han transcurrido cuatro años".**

descanso, puede considerarse a los efectos de lo previsto en el artículo 17 de la Ley del IRPF un rendimiento del trabajo, lo que supondría avalar el criterio de la Administración Tributaria. Este precepto incluye entre los rendimientos del trabajo todas las contraprestaciones derivadas directa o indirectamente de la relación laboral o estatutaria, entre las que están las prestaciones de desempleo, incapacidad temporal, jubilación y otras similares.

La sentencia de Madrid no es firme y solo tiene, que conozcamos, el antecedente citado; es, pues, un pronunciamiento aislado que no vincula a los demás tribunales.

No obstante, las personas interesadas pueden reclamar naturalmente la devolución del impuesto y los intereses si no han transcurrido cuatro años. La solicitud puede realizarse mediante el procedimiento de devolución de ingresos indebidos o instando la rectificación de la autoliquidación practicada en su día. La desestimación debe recurrirse en la vía económico-administrativa para posteriormente interponer recurso contencioso-administrativo ante la Jurisdicción contencioso-administrativa. El procedimiento contencioso-administrativo, en este caso, exige la personación ante la sala con pro-

curador y abogado, y la desestimación final de la pretensión puede conllevar condena en costas. Esta condena en costas, obviamente, no parece previsible en el ámbito del TSJ de Madrid.

Es recomendable que las trabajadoras y trabajadores que están disfrutando actualmente la prestación o que aún no han declarado por ella, declaren y tributen por el IRPF sin perjuicio de solicitar posteriormente la devolución o rectificación de los ingresos indebidos. Lo contrario, en caso de que finalmente los tribunales no les reconozcan la exención, puede suponer el abono de recargos e intereses.

Por último, cabe señalar que las deficiencias de nuestro ordenamiento en materia de protección de los derechos de las mujeres en general, y de las trabajadoras en particular, no parece que puedan solventarse con normas fiscales o con una interpretación de las mismas que no resulte conforme con el principio de igualdad y progresividad establecido en el artículo 31 de la CE **II**

**Eva Urbano** ([eva.urbano@ccoo.es](mailto:eva.urbano@ccoo.es)) y **Eva Silván** ([esilvan@ccoo.es](mailto:esilvan@ccoo.es)) son abogadas y forman parte del Gabinete Jurídico Confederado de Comisiones Obreras.

# Somos como somos

[Belén de la Rosa Rodríguez]

**Somos como somos. Deconstruyendo y transformando la escuela, de Mercedes Sánchez, Melani Penna y Belén de la Rosa.**

¿QUÉ ES SER normal? Nunca me he sentido normal, no si pienso en ese concepto rígido, estricto y homogéneo del cuerpo, como entidad moldeable a conceptos neoliberales y desde un punto de vista capitalista, occidental y eurocentrado. Soy anormal y me siento bien.

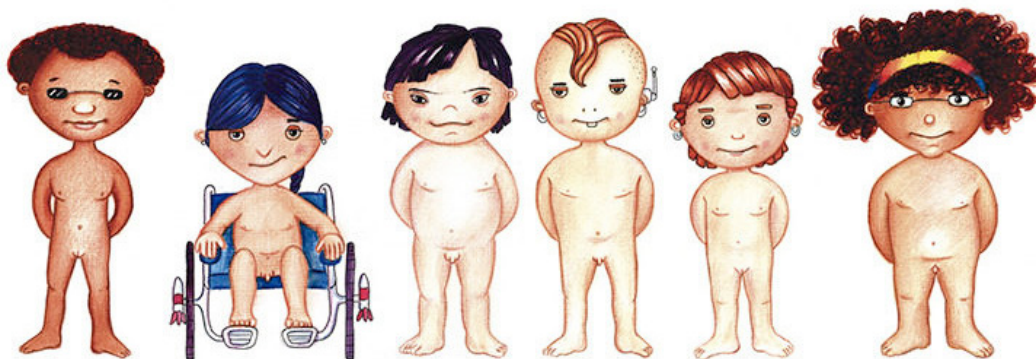
El concepto de normalidad es una invención que produce mucho sufrimiento a lo largo de la vida. Casi todas las personas tienen la fantasía de llegar a una expectativa social del cuerpo, que las sitúa en una continua exigencia de cumplir con lo que se espera de ellas. Esta situación suele generar una gran insatisfacción, como toda fantasía es algo intangible, casi imposible de vivir y por supuesto de llegar a un cuerpo diez, sano, bello, capacitista pero impersonalizado.

"Somos cuerpo y somos diversas", la diversidad no son otras personas, la diversidad son todas y cada una de las personas. Cada persona tiene unas peculiaridades que la definen como ser único. Y así hay que construir escuela, una escuela que promueva una manera de vivir, que se adentre en esa diversidad que enriquece, una escuela en la que convivan tantas realidades como personas.

La normativa educativa actual no respeta las diversidades, ni aborda cuestiones como la prevención de la violencia, la gestión de emociones, la posibilidad de dar espacio a temas que condicionan la vida, como el desarrollo sostenible, el medio ambiente, la democratización de la escuela, la diversidad cultural, racial, funcional, sexual, de género, la clase social...

La Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, para la mejora de la calidad educativa (LOMCE) no responde a ninguna de estas realidades, ni tiene en cuenta la diversidad afectivo-sexual, ni la diversidad funcional, ni la diversidad cultural, ni la prevención del acoso o el abuso; por tanto no responde a las necesidades del alumnado.

Desde edades tempranas hay que aprender a vivir la diferencia, no desde la carencia, sino desde el compromiso de ser en común, de gestionar el entorno y las relaciones en lo común, en el respeto y en el afecto.



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

Desde el empoderamiento, se es, se siente y se vale desde la simplicidad de la singularidad individual vivida en colectividad.

Tiene un riesgo abordar una materia como esta de una forma tan amplia, tan concreta, y rompiendo los cauces comunes de lo que se entiende como lo "normal", no se trata pues de un material común.

Las autoras del ensayo *Somos como somos. Deconstruyendo y transformando la escuela* (1) apuestan por otras maneras de interpelar, de enunciar, de mostrar propuestas educativas con aires más ajustados a la actualidad.

El trabajo comienza en Educación Infantil y Primaria, porque en estas etapas, niños y niñas viven su realidad desde la experiencia, la vivencia y la emoción. Es muy importante hacer un trabajo educativo en el que el cuerpo interactúa y se conforma como un todo y facilite la posibilidad de ser más flexibles, más proclives a la diversidad y a la aceptación sin prejuicios, discriminaciones o rigideces.

La visión de la educación ha de ser amplia, una educación inclusiva es posible si se abre el campo de visión, si se es capaz de vivenciar el cuerpo como un todo, como di-

ferentes realidades, tantas realidades como cuerpos. Hay que desprenderse de la construcción de la realidad dentro de parámetros de "normalidad" o de "normalización de los cuerpos".

La educación es un proceso continuo en el que el alumnado puede y debe experimentar, vivenciar desde lo que es, no desde lo que el medio determina que debe ser. La educación es un encuentro entre el personal docente, trabajadoras y trabajadores de la enseñanza y el alumnado, un encuentro de cuerpos que hablan, se relacionan y dan paso a una educación del cuidado. Esta manera de ver la educación rebaja la tensión sobre las expectativas que tienen que cumplir las personas que en ese medio se relacionan. La educación debe tener unas amplias miras, aumentar el espectro de lo que es la realidad, como vivencia de lo que se es. Dejar ser a niñas y niños lo que quieren ser, acompañar en el proceso de su vivencia, sin juicios, sin prejuicios y sin valoraciones sociales.

Quién lee ahora mismo este artículo puede preguntarse: "¿Soy normal?" Normal es seguir la norma y la norma viene impuesta desde un consenso minoritario. ¿Quién dice qué o quién es normal?



## SOMOS COMO SOMOS

DECONSTRUYENDO Y TRANSFORMANDO LA ESCUELA

Mercedes Sánchez Sáinz  
Melani Penna Tosso  
Belén de la Rosa Rodríguez



## De juicios y prejuicios

El mundo y su vivencia se conforman en un binomio individualidad- colectividad, no suele conllevar una visión cooperativa o colaborativa de lo común, de lo colectivo, sino que se gestiona desde un concepto capitalista, consumista e individualista. En un diálogo continuo de la persona consigo misma y con el medio que le rodea. La visión que cada persona tiene de sí misma tiene mucho que ver con lo que recibe, a su vez, de otras personas.

El uso y la costumbre se encargan de hacer el resto y así es de simple el sistema, esto es normal porque todo el mundo se adapta a ello, por vulgar, esto es así porque siempre ha sido así.

Como expresara Max Hering (2008), la norma es lo que define todo lo que se aleja de ella, bien sea jurídica, cultural o estética, y opera construyendo referentes morales, estableciendo un orden político de lo que es más o menos válido en función de que se acerque o se aleje de esa "norma".

La intención del ensayo *Somos como somos* es cuestionar estos conceptos de "normatividad" que se posicionan en una visión política del cuerpo. Unas políticas que exponen a las personas a sufrimientos innecesarios y llevan a muchos niños y niñas al aislamiento, al acoso, al rechazo, a la invisibilización o a la exclusión en función de criterios estrictamente ficticios. Se niega la realidad del alumnado cuando no se entiende que la masculinidad puede exteriorizarse de múltiples maneras, o cuando se piensa que las niñas son "naturalmente" cuidadoras, o cuando se infantiliza a las personas con diversidad funcional, o cuando se niegan la existencia de realidades como la intersexualidad o las vivencias de los afectos no normativos y, en la actualidad, se da un proceso amplificador de la violencia a través de las redes sociales.

Las personas que se alejan de la "norma" suelen estar consideradas como anómalas y en función de esta situación suelen interiorizar un sentimiento de ser raras, diferentes y excluidas.

Este es el germen de la exclusión, de quienes no cumplen las expectativas sociales y provoca muchas situaciones de violencia, sufrimiento y tristeza. A quienes son "diversos" y "diversas", las sociedades les quieren tristes, en aislamiento, invisibles ■■

(1) Madrid, 2016: Los Libros de la Catarata y la Federación Estatal de Enseñanza de Comisiones Obreras.

**Belén de la Rosa** ([bdelarosa@fe.ccoo.es](mailto:bdelarosa@fe.ccoo.es)) es secretaria de Formación para el Empleo y Formación Sindical de la Federación de Estatal de Enseñanza de Comisiones Obreras.

[Belén de la Rosa Rodríguez]

**ESTE LIBRO** está destinado a quienes trabajan o están en contacto con menores, por tanto, está destinado a quienes educan. Se distribuye en tres grandes bloques, un primer bloque *¿Qué traigo en mi mochila?*, en el que se analizan actitudes sexistas, homófobas, xenófobas, transfóbicas, capacitistas... que tenga el profesorado. Hay que asumir que quienes educan también están en contacto con los prejuicios y que se enjuicia lo que no se acerca a la norma. Todas las personas tienen una carga de prejuicios que condicionan y limitan y, a partir de aquí, hay que intentar promover el cambio.

Una segunda parte, *Material didáctico*, contiene una serie de unidades de trabajo dentro del aula. Se trata de una propuesta de intervención en el aula, una propuesta educativa y curricular para abordar interesecionalmente las diversidades y ser más proclive a la vivencia sana, fundamentada en la

experiencia. Una manera de promover el empoderamiento de los y las menores, para que vivan sus diferencias en positivo, no desde la carencia de lo que no tienen, sino desde una visión real de lo que son. El objetivo es lograr que tanto el alumnado como el profesorado sean conscientes de la manera en la que socialmente, a través del capitalismo, el consumismo, las leyes, las religiones, la familia, las amistades, la medicina, la psicología y la propia escuela, se hace percibir la realidad desde un planteamiento binario, polarizado y sexista.

Una tercera parte, *¡Practicamos!* presenta casos prácticos que sirvan para poner en marcha estrategias que han sido expresadas y explicadas a lo largo de la lectura. Todos los casos expuestos están basados en la práctica real y cotidiana de la docencia. La intención es ponerse en la piel del profesorado en algunos casos, también divertirse aprendiendo de realidades desconocidas o divertirse buscando soluciones.

El deseo es que sea una lectura viva, con pulsión propia, que crezca y se nutra de todas las experiencias y opiniones de aquellas personas que pongan en práctica otra manera de vivir y sentir la educación. Así que, las autoras animan a quienes quieran ponerlo en práctica a que les comenten cuales han sido sus dificultades, qué experiencias han tenido y qué mejorarían; porque todo lo que se hace tiene repercusiones en otras personas, y, en el ámbito educativo, directamente sobre el alumnado. Un ensayo para disfrutar y para replantearse esas sutilezas del: "Es así porque siempre ha sido así". Nada es inmutable, todo se transforma ■■

**Belén de la Rosa**  
([bdelarosa@fe.ccoo.es](mailto:bdelarosa@fe.ccoo.es))

es secretaria de Formación para el Empleo y Formación Sindical de la Federación de Estatal de Enseñanza de Comisiones Obreras.

cine

## 10 años y divorciada

[Isabel Rodero Fernández]

**10 años y divorciada, una película de la cineasta yemení Khadija Al-Salami. Año: 2014. Duración 96 min. Premio del Público del Festival de Cine y Derechos Humanos de San Sebastián (2016). Disponible en alquiler en la plataforma Filmin: <https://www.filmin.es/pelicula/10-anos-y-divorciada>.**



**NOJOOM** representa a todas aquellas niñas a las que les es robada su infancia, su vida. Basada en una historia real, esta película, rodada en Yemen, muestra cómo determinadas tradiciones vulneran sistemáticamente los dere-

chos humanos de mujeres y niñas sin que el Estado o la legislación las protejan o les garanticen esos derechos.

“Cada tres segundos una niña es casada por la fuerza en el mundo”, comenta en alguna entrevista la directora de la película, Khadija Al-Salami: “En Yemen hay gente maravillosa que es educada según costumbres muy estrictas que posteriormente reproducen, tanto por ignorancia como a causa de la pobreza en la que viven” (1).

En una zona rural, en la que el analfabetismo es lo habitual y las normas a cumplir las dictan los jefes tribales, Nojoom, de 10 años de edad, en la búsqueda de justicia, se rebela contra un sistema asumido por gran parte de la sociedad, incluida su familia. Ésta había concertado el matrimonio con un hombre de 30 años por una dote y una promesa que, indudablemente, fue incumplida, respetar a la niña hasta “ser una mujer”. Es imposible no reaccionar a esta película donde tam-

bién se aborda la estigmatización de las mujeres y niñas que son violadas fuera del matrimonio o la venta de menores como medio de subsistencia –temporal- de estas familias.

En definitiva, una película que no deja indiferente y que reclama libertad y justicia para estas mujeres mediante cambios profundos en las tradiciones, en la legislación y en el sistema educativo de estos países **II**

(1) Extracto de entrevista a la directora y publicada en el programa del 8º Ciclo de Cine por la Paz del Movimiento por la Paz (MPDL): <https://www.mpdl.org/sites/default/files/161125-programa-cine-paz.pdf>.

**Isabel Rodero ([irodero@industria.ccoo.es](mailto:irodero@industria.ccoo.es))** es secretaria de Mujer e Igualdad de la Federación Estatal de Industria de Comisiones Obreras.

ensayo

## Cristina, Manuela y Paca

[Empar Pablo Martínez]

**Cristina, Manuela y Paca. Tres vidas cruzadas, entre la justicia y el compromiso, de Irene Díaz, José G. Alen y Rubén Vega. Madrid, 2017: Ediciones Península. Colección Huellas.**



**COINCIDIENDO** con el 40 aniversario del atentado contra los abogados laboristas de Atocha, vinculados a Comisiones Obreras y al Partido Comunista de España, se ha presentado el libro *Cristina, Manuela y Paca. Tres vidas cruzadas, entre la justicia y el compromiso*.

Cristina Almeida, ex dirigente del PCE y de IU, voló a Chile el día antes del atentado y allí se enteró de la matanza de sus compañeros. Manuela Carmena, la actual alcaldesa de Madrid, tendría que haber estado en el despacho atacado por los terroristas de ultraderecha en el momento

del atentado. Pero a última hora le cambiaron una reunión, lo que le salvó la vida. Paca Sauquillo, que ahora es la responsable del Comisionado de la Memoria Histórica de Madrid, perdió a su hermano Francisco Javier en el atentado. Ella podría haber estado allí pero también tuvo que acudir a otra reunión.

El libro, escrito por Irene Díaz, José G. Alen y Rubén Vega, recoge la biografía de estas tres abogadas que se libraron de la masacre perpetrada por la derecha lo que provocó una movilización pacífica de la militancia sindical y política vinculada a CCOO y al PCE, meses antes de que ambas organizaciones fueran legalizadas.

Los autores del libro destacan la etapa de Almeida, Carmena y Sauquillo en la universidad, su faceta de líderes estudiantiles, su implicación en la oposición antifranquista y su carrera en el derecho laboral y en la política. Tras el atentado, el libro se detiene en

sus trayectorias políticas y en su labor como abogadas. Los autores se identifican con los valores democráticos y los objetivos de la igualdad, la solidaridad, los derechos humanos y la justicia social; y, advierten que la objetividad absoluta es una burda estafa, por lo que no escriben desde la indiferencia, ni desde la ausencia de convicciones.

Libros como éste ayudan a que se conozca lo que hicieron mujeres como ellas y a que recordemos que su empeño fue imprescindible para conseguir romper las barreras del miedo y hacer llegar las libertades, la justicia y la democracia a nuestro país. Derechos que no serán reales sin el impulso activo de las mujeres, que deben seguir protagonizando la lucha por la igualdad **II**

**Empar Pablo ([emparpm@ccoo.es](mailto:emparpm@ccoo.es))** es secretaria confederal de Movimientos y Redes Sociales de Comisiones Obreras.



## ensayo

# #madresarrepentidas

[Carmen Briz Hernández]

**#madresarrepentidas. Una mirada radical a la maternidad y sus falacias sociales, de Orna Donath. Barcelona, 2016: Reservoir Books.**

¿QUÉ SIGNIFICA arrepentirse? O ¿a qué se refiere la socióloga israelí Orna Donath cuando habla de arrepentimiento? Tal y como ella misma explica en el prólogo de su ensayo: "El arrepentimiento no es 'un fenómeno', como se sugirió en varios debates públicos, no es una invitación a ver un 'circo emocional' con 'mujeres pervertidas'. Si pensamos en las emociones también como un medio para manifestarse contra los sistemas de poder, entonces el arrepentimiento es una señal de



Ilustración de cubierta: Anna Parini.

alarma que no solo debería instar a las sociedades a ponérselo más fácil a las madres, sino que nos invita a replantear las políticas de reproducción y nuestras ideas sobre la obligación misma de ser madres".

El estigma y el tabú de ser "malas madres" cae de lleno sobre aquellas mujeres que en algún momento de sus vidas han exteriorizado su arrepentimiento por ser madres y sobre aquellas que lo sintieron pero jamás se atrevieron a hacerlo explícito. Orna Donath llamó a su estudio, desde un primer momento, "arrepentirse de tener hijos"; es decir, que las mujeres que participaron ofreciendo sus testimonios se autoidentificaban como "madres arrepentidas". La muestra es muy pequeña y localizada en Israel (se trata de 23 participantes, entre los 26 y los 73 años, de diferentes clases sociales y distintos niveles de estudio), pero la autora no pretendía una muestra cuantitativa sino utilizar la escucha para sacar a relucir los sentimientos y situar-

los en la historia personal de cada una de ellas. Tal y como ella misma explica: "Tanto el estudio como el libro han tenido desde el principio el objetivo de esbozar un complejo mapa que permita a madres de diversos grupos sociales 'situarse a sí mismas' dentro de él a fin de dar cabida a una variedad de experiencias maternas subjetivas".

Orna Donath se ha especializado en las expectativas sociales que se proyectan sobre las mujeres, en su primer estudio se centraba en aquellas mujeres que decidieron no ser madres, ahora en quienes muestran arrepentimiento. Además de investigadora es activista en un centro de asistencia a víctimas de agresiones sexuales en la ciudad de Raanana ■

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

## arte

# Anne-Marie Schneider

[Enrique Arce Castilla]

DE NO SER por la reivindicación y aceptación del arte femenino, con su ampliación en los temas, materiales y técnicas; de la reconsideración del dibujo como disciplina digna de interés contemporáneo; y de la extensión de lo autobiográfico (ya sea real o ficcional) como expresión artística, consolidadas en las últimas décadas del siglo XX, seguramente no tendríamos la ocasión de ver esta primera retrospectiva en España de Anne-Marie Schneider (Chauny, 1962). De hecho, al contemplar los trazos toscos, la apariencia deslavazada, de los dibujos y pinturas de la artista francesa, muchos espectadores pensarán todavía encontrarse ante obras menores, sin reparar que en ocasiones puede haber más verdad y comunicación en lo aparentemente infantil y espontáneo que



Sin título (La Bella y la Bestia-Metamorfosis de la Bestia en humano), 2009, de Anna-Marie Schneider.

en lo perfectamente reflexionado y acabado.

El Reina Sofía expone, hasta el 20 de marzo, 250 obras realizadas entre 1988 y 2016 en distintos soportes y técnicas, mostrando la

evolución de una artista distinta, en la que se mantiene como una constante la centralidad de un dibujo de rasgos mínimos, cercano al cómic y al fanzine, pero también a la caricatura colegial, como trazado a vuela pluma, y sin embargo con una profunda carga expresiva y comunicativa.

Consciencia e inconsciencia, realidad cotidiana y sueños, fábulas y sucesos políticos y sociales forman el material de los dibujos, pinturas y películas cortas, en las que Anne-Marie Schneider se ocupa de temas de siempre (maternidad, pareja, sexo, muerte, soledad, etc.) utilizando lo doméstico y lo íntimo; sin renunciar a dar respuestas inmediatas a sucesos de actualidad, como la serie de 20 dibujos denunciando la violenta expulsión por la policía de refugiados de la iglesia de Saint-Bernard en 1996. Se apropia, así, de objetos banales, de actos cotidianos y prosaicos (una taza de café removida con el dedo), pero también de cuentos y fábulas simplificados y versionados

en inquietantes pinturas, desprovistos de cualquier moraleja o dulcificación (las pinturas de *La Bella y la Bestia*, son un buen ejemplo).

Entre las referencias literarias de Schneider suele citarse a Kafka, Virginia Woolf y Beckett, y entre las artísticas a Goya (lo grotesco y el humor negro), Louise Bourgeois (claro) y Philip Guston (la utilización de lo personal y el estilo de cómic), pero se olvidan –creo– de la portuguesa Paula Rego. Artistas de una estirpe distinta, valientes y personales, que no dudan en utilizar lo narrativo y autobiográfico en sus obras para expresar su mundo propio y, de esta manera, darnos pistas sobre el nuestro.

Una exposición para caminar con los ojos y el corazón bien abiertos ■

**Enrique Arce (earce@ccoo.es)** es documentalista del Centro de Documentación de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras.



# Derechos sexuales y reproductivos para todas

[Delia Álvarez Soriano y Chelo Hernández Martínez]

**TODAS LAS PERSONAS** independientemente de su edad, situación migratoria, etnia, clase social, nacionalidad, sexualidad, identidad, situación administrativa o diversidad funcional deben poder disfrutar de los derechos sexuales y los derechos reproductivos. Por eso vienen peleando las organizaciones feministas desde hace décadas. Sin embargo, esta no es la realidad, en los últimos años se han producido una serie de contrarreformas sociales apoyadas en leyes que recortan y restringen derechos en muchos campos, y desde luego en lo que se refiere al derecho a decidir, y la toma de decisiones sobre la libertad tanto de expresión como sobre nuestros cuerpos. El estudio *Derechos sexuales y reproductivos para todas, todas, ¡todas!*, realizado por la Coordinadora Estatal de Organizaciones Feministas (1) quiere reflejar los problemas que, en el día a día, se encuentra la mayoría de las mujeres que ven cómo sus derechos sexuales y reproductivos no están garantizados ya sea por la ausencia de normativa que los garantice, limitaciones en algún aspecto de la legislación vigente, la aplicación restrictiva de las normas, en muchas ocasiones por la ausencia de recursos que garanticen su implantación u obstáculos sociales, o por las ideas patriarcales que todavía recorren la sociedad (2). Para la elaboración del estudio se ha recabado información y datos de la situación en varias Comunidades Autónomas sobre seis áreas temáticas, llegando a algunas conclusiones relevantes y planteando algunas exigencias centrales para que todas las mujeres puedan ejercer dichos derechos.

En lo relativo a la educación sexual, destacamos su inexistencia en la ley actual. La conclusión es evidente: se debe garantizar este derecho en un currículo obligatorio, según los distintos niveles educativos y que recoja los contenidos abordándolos de forma integral.

En el tema de anticoncepción, la falta de financiación de numerosos métodos anticonceptivos, obliga a las mujeres a costearlos, lo que supone una discriminación hacia quienes no tienen recursos. Por lo que se plantea que se garantice su acceso gratuito a través de los servicios del Sistema Nacional de Salud.

**“(...) Considerar la salud sexual y reproductiva como un derecho universal, y garantizarse en todas las comunidades autónomas en condiciones de igualdad para todas las mujeres”.**

El aborto debe ser una prestación normalizada en el Sistema Nacional de Salud, atendiendo, en los centros públicos, la demanda de IVE para todas las mujeres (independientemente de su edad, estado civil y situación administrativa) y planteamos la derogación de la reforma del PP (que afecta las mujeres de 16 y 17 años) y la revisión de la ley de autonomía del paciente.

Debe garantizarse el acceso a las técnicas de reproducción asistida en el sistema sanitario público, para todas las mujeres, sin sufrir tratos discriminatorios por el estado civil y la opción sexual adecuando los protocolos médicos a la diversidad de familias, revisando las normas y procedimientos que no toman en cuenta a las parejas LGTBI para la reproducción asistida.

De dieciocho Comunidades Autónomas, diez ya tienen una ley que regula la situación jurídica de las personas transexuales, pero la aplicación de estas leyes va lenta, y es inexistente en algunas comunidades autónomas. Las actuales leyes plantean importantes problemas, sobre todo en su aplicación al depender del criterio de cada profesional; no se ha iniciado la formación de profesionales ni se han dotado a los centros de proximidad, manteniéndose una visión dominante patologizante.

Durante varios años la violencia sexual ha estado ausente, no en la vida de las mujeres, pero sí en la agenda pública. Tanto es así que la denuncia de las violaciones y el seguimiento sobre la atención y recursos para las mujeres que han sido violadas han desaparecido de la agenda y

debate público, mientras que el acoso sexual ha quedado circunscrito a los medios sindicales.

Es necesaria una revisión de la Ley Orgánica 1/2004 de violencia de género que incluya las agresiones sexuales y la trata; que garantice la asistencia y reparación de todas las mujeres que lo requirieren independientemente de su situación administrativa, sin que la denuncia sea un prerrequisito para el acceso a los recursos y que vaya acompañada de políticas de equidad en todos los ámbitos. También se plantea incluir en la cartera de servicios sanitarios los centros de atención a las víctimas de violencia sexual, y garantizar su atención en todos los hospitales, sin necesidad de interponer denuncia para la asistencia forense, evaluando y actualizando los protocolos específicos de agresiones sexuales.

Existe una gran disparidad en cuanto a la atención a la salud sexual y a la salud reproductiva según las CC.AA., e incluso según los centros sanitarios de una misma ciudad. Esto determina que la cobertura a las mujeres no sea la óptima, generando la exclusión de algunos colectivos. En este sentido, se plantea la necesidad de considerar la salud sexual y reproductiva como un derecho universal, y garantizarse en todas las comunidades autónomas en condiciones de igualdad para todas las mujeres (3) ■■

(1) Editado en diciembre de 2016 con el apoyo de “Calala”. Fondo de Mujeres. Estudio completo en: <http://www.feministas.org/nuevo-derechos-sexuales-y.html>.

(2) Esto nos llevó a plantearnos la necesidad de hacer este estudio sobre el estado de los derechos sexuales y reproductivos que nos diera luz sobre la realidad de las necesidades y problemas a los que nos enfrentamos las mujeres para ejercer estos derechos y con la intención de que pueda ser una herramienta útil para los grupos feministas y grupos sociales que defendemos estos derechos.

(3) El estudio no es exhaustivo, hay temas que no se han podido abordar en toda su complejidad, pero es un primer paso que servirá para ir haciendo un seguimiento de la evolución de estos derechos.

Delia Álvarez y Chelo Hernández ([asamblea@feministas.org](mailto:asamblea@feministas.org)) son activistas de la Asamblea Feminista de Madrid.



## CCOO debe contar con las mujeres

[Ana Sánchez Delgado]

ble mantenerlo si las mujeres -soportando en este periodo el mayor peso de la crisis económica, padeciendo los mayores índices de precariedad laboral, en cuanto a salarios y condiciones de contratación principalmente- no encuentran en CCOO una referencia clara de oposición y reivindicación, una referencia cercana. Habrá que ofrecerles algo más que palabras y ser una solución para las trabajadoras, al menos en igual medida que lo es para los hombres. Y esa tarea reside en cada uno de los delegados y delegadas de CCOO que están en los centros de trabajo. Si es así, será más fácil impulsar la afiliación de mujeres y conseguir su participación en las elecciones sindicales y también en los órganos de dirección del sindicato a todos los niveles.

No es posible mantener esta consigna si desde la dirección de la organización no se fuerza a que se cumpla de verdad lo que se reivindica en las ponencias, en los "repensares", porque si las mujeres, si las trabajadoras no ven cómo el sindicato se enfrenta de verdad a un mundo que gira en contra de ellas -a un mundo en el que el presidente de los Estados Unidos se permite el lujo de decir que: "Las mujeres tienen que vestir como mujeres", a un mundo en el que cada vez suena menos políticamente incorrecto la frase: "Lo que tienen que hacer es irse a casa"- éste no será nunca su referente.

Si CCOO se plantea estar en los movimientos sociales, conectar con ellos, éste es uno, sin duda, en el que no hay que faltar, ni en las redes, ni en la calle, ni en las instituciones, ni en la organización, porque en este ámbito, Comisiones Obreras lleva tiempo luchando. Hay que estar a la cabeza de este movimiento que emerge también como contrapoder a este giro ideológi-

co hacia posiciones ultraconservadoras, que traen consigo vientos de retroceso de las mujeres en los avances obtenidos hasta ahora.

Para encabezar este movimiento, hay que creer en él y estar ahí, no basta con que la dirección asuma el contenido de lo que significa hacer realidad un mundo de hombres y mujeres, el conjunto del sindicato ha de asumirlo. Entre las cosas que el sindicato ha hecho bien en este periodo está la de "autodisciplinarse" en diversas materias internas, pero la igualdad es aún una de las materias pendiente.

Hay que hacer posible que el nivel de convencimiento feminista llegue a todas las personas a quienes representa Comisiones Obreras y a la organización en los centros de trabajo. Hay que vencer y si no se consigue habrá que aislar ideológicamente a quienes no creen en la igualdad entre hombres y mujeres. Hay que imponer disciplina interna con este compromiso.

Parece increíble que las personas afiliadas sean tan permeables a la injusticia en otros ámbitos, sean capaces de detectar la menor de las injusticias (hasta en un simple calendario laboral en una empresa), y que, por el contrario no sean tan impermeables a las situaciones injustas que sufren las mujeres. El artículo 14 de la Constitución Española ("Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social") no es suficiente, queda mucho que hacer para convertirlo en una realidad ■

Ana Sánchez ([asanchez@industria.ccoo.es](mailto:asanchez@industria.ccoo.es)) es secretaria general de la Federación de Industria de Comisiones Obreras de Aragón.



Ana Sánchez, fotografía de Olga Zamora.

"Porque si las mujeres, si las trabajadoras no ven cómo el sindicato se enfrenta de verdad a un mundo que gira en contra de ellas, éste no será nunca su referente".

**ESCRIBIR** en esta sección CCOO, un sindicato de hombres y mujeres es una oportunidad para reivindicar la necesidad que hoy tienen las trabajadoras, y las mujeres en general, de que el sindicato actúe como un peso real, como un peso que haga de contrapoder y sirva para que las mujeres puedan hacer historia en el futuro, tanto en el mundo del trabajo como en la sociedad.

Para mantener este leitmotiv vivo, CCOO debe contar con las mujeres y las mujeres deben contar para la organización en todos sus ámbitos, desde arriba hasta abajo. Por el contrario, no es posi-

**8 MARZO** 2017  
DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER

**EMPLEO  
DE CALIDAD  
EMPODERAMIENTO  
E IGUALDAD**



secretaría confederal  
de mujer e igualdad



**T**rabajadora60

[www.ccoo.es/mujeres](http://www.ccoo.es/mujeres)

[www.ccoo.es/trabajadora](http://www.ccoo.es/trabajadora)

[trabajadora@ccoo.es](mailto:trabajadora@ccoo.es)