



## EDITORIAL

**4/**Guerreras escribiendo su propio cuento

## POR AQUÍ

**6/**XII Escola de Dones de CCOO de Catalunya, de Alba García

IX Escola de Dones Sindicalistes Marina Caballero, de Cloti Iborra

Encuentros Estatales de Entidades LGTBQI, de Raquel Gómez

Mujeres en mundos de hombres, de Claudia Narocki

## EMPLEO

**8/**No se quiere a las mujeres en el campo, de Isabel Fernández

## ENTREVISTA

**10/**Entrevista sobre igualdad a Unai Sordo y Elena Blasco, secretario general y secretaria de Mujeres e Igualdad, respectivamente, de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras

## GENERACIÓN XXI

**14/**Retos de ayer y de hoy. Juventud, precariedad y organización sindical, de Carlos Gutiérrez

## INFORME

**15/**XI Congreso Confederal: CCOO se mueve: ¡por la igualdad real!, de Eva Antón

## CIBERFEMINISTAS

**21/**Mujeres con ciencia, de Anna María Mellado

## POR EL MUNDO

**22/**Batalla por la erradicación del trabajo forzoso, de Alejandra Ortega

## SOCIEDAD

**24/**El Pacto de Estado en materia de violencia de género, de Susana Brunel

Pensiones de orfandad y viudedad en casos de violencia de género, de Vanesa Ortiz y Carmen Briz

## PUBLICACIONES Y LIBROS

**27/**Cuestiones de género, de Yolanda Martín y Elena Pinilla

Guía de derechos de conciliación de la vida personal, laboral y familiar, de Isabel Fernández

La vida de las mujeres y los hombres en Europa, de Alba García

## GUÍA PARA NO PERDERSE

**28/***El cuento de la criada*, de Carmen Briz  
*Bones of Contention*, de Paula Guisande  
*Alanis*, de Carmen Briz  
Cuentos para rebeldes, de Elena Blasco

## DIVERSIDAD SEXUAL Y DE GÉNERO/LGTBQI

**30/**Tratamiento mediático del colectivo LGTBI, de M<sup>a</sup> José Marín y Manuel Sobrino

## SALUD

**31/**Atención a pacientes con endometriosis, de Carme Valls

## UN SINDICATO DE HOMBRES Y MUJERES

**32/**La situación de las pensionistas, de Julián Gutiérrez

EDITA  
Secretaría Confederal de Mujer e Igualdad de Comisiones Obreras

DIRECCIÓN POSTAL  
c. Fernández de la Hoz, n° 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 | Elena Blasco Martín

REALIZACIÓN | Carmen Briz Hernández

DISTRIBUCIÓN | Raquel Prieto García

Consejo de Dirección y Redacción: Elena Blasco, Carmen Briz, Susana Brunel, Alba García, Ramón Górriz, Paula Guisande, Silvia Espinosa, María Expósito, Pedro José Linares, Carmen López, Anna María Mellado, Empar Pablo, Oscar Sánchez y Mariano Sanz.

Colaboran en este número: Cloti Iborra, Raquel Gómez, Claudia Narocki, Isabel Fernández, Eva Antón, Yolanda Martín, Elena Pinilla, Alejandra Ortega, Vanesa Ortiz, María José Marín, Manuel Sobrino, Carme Valls y Julián Gutiérrez.

Fotografías e ilustraciones de: Maribel Ayné, Patri García, Txefe Betancort, Julián Rebollo, Fran Lorente y Arturo Peinado.

Diseño y Maquetación: Carmen de Hijos

Portada y contraportada: Creemos/Creemos NRG/The Hive



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)

# Prearity War: mujeres al frente

Empar Pablo Martínez

LA CAMPAÑA impulsada por CCOO (desde las federaciones de Servicios y de Construcción y Servicios) [Prearity War es la guerra contra la precariedad y la vamos a ganar](#), fundamentalmente pensada para activar en las redes sociales, es una oportunidad excepcional para denunciar el creciente deterioro de la contratación laboral y de las condiciones de trabajo, la existencia de sectores y colectivos especialmente afectados por esta situación, y valorar la imprescindible actividad del movimiento sindical para combatir y corregir la precariedad, y la inaplazable necesidad de organizar a trabajadoras y trabajadores afectados para avanzar en la lucha por cambiar la realidad descrita. Se corre el riesgo de que la precariedad laboral empiece a ser vista cada día con más normalidad, en un mercado de trabajo que convierte las estadísticas en categorías evaluables. La precariedad no es un modelo contractual más. No. La precariedad es una injusta e inaceptable degradación del ser humano en su voluntad de acceder al mercado laboral, al tener que soportar condiciones de contratación y de trabajo impropias de una sociedad abierta y democrática.

Las mujeres son mayoría en algunos de los sectores señalados en la campaña, como el de camareras de piso ([Flash Woman](#)), el de las trabajadoras del hogar ([Lady Fantastic](#)), el de las dependientas ([Smile Girl](#)), el del servicio de ayuda a domicilio ([Mega Sad](#)), las teleoperadoras ([Agente invisible](#)), las auxiliares de comedor ([Wonder Worker](#)) o las cajeras ([Cibor Cajera](#)).

Cualquiera que lo desee puede acceder a la web, [registrarse y contar su historia](#), porque se necesitan superheroínas y superhéroes para hacer frente a la precariedad actual. La precariedad, lejos de constituirse en una categoría laboral más -como pretende el pensamiento conservador y ciertas patronales- es una condición reversible, y habrá que combatirla con fuerza y acabar con la miserable justificación de que se está generando empleo. **II**

Empar Pablo ([@EmparPM](#)) es secretaria confederal de Comunicación de Comisiones Obreras.



## Guerreras escribiendo su propio cuento

**SALUDOS** a quienes leen *Trabajadora*. Soy Elena Blasco Martín, nueva secretaria confederal de Mujeres e Igualdad de Comisiones Obreras. Deseo felicitar a la revista por estos 33 años tan fructíferos e importantes para la transmisión de la ideología del sindicato entre quienes nos leen y especialmente entre nuestra afiliación.

Tras estos intensos años de trabajo, nos hemos dado cuenta que la sociedad, la política, la económica y la vida van evolucionando a su ritmo y que debemos responder a esa nueva realidad que se va configurando sin mirar atrás y sin tener en cuenta el desarrollo individual de cada persona; por ello y coincidiendo con la renovación de la Comisión Ejecutiva Confederal, la revista *Trabajadora* comienza una nueva andadura cuya intención es estar más cerca que nunca de la realidad social y de las trabajadoras y trabajadores de la calle. Queremos que en esta revista se plasme el pensamiento político y sindical de la nueva organización, y desde el rigor, haceros llegar la información que creemos es de interés para toda la población, sean cual sean las circunstancias sociales y personales; estamos viviendo momentos muy convulsos a nivel político, económico y social, y queremos que estas páginas sirvan de reflexión para afrontar el futuro de la manera más informada posible.

Las estructuras sociales y laborales cambian, y nuestro sindicato no es menos, la nueva ejecutiva compuesta por mayoría femenina, afronta un periodo complicado, de cambios, estrategias y acción, centrado en recobrar el empoderamiento de nuestras siglas como sindicato de clase y lo que es más importante recuperar la legitimidad de su poder en las mesas negociadoras y en el escenario institucional. Para ello las Comisiones Obreras deben seguir luchando por la defensa de los derechos de las trabajadoras y trabajadores y solo ellas y ellos, darán el valor legítimo que nos representa.

CCOO se *mueve*, como lema de nuestro 11º Congreso Confederal, no deja de ser el resultado de un análisis interno que se ha desarrollado en los anteriores cuatro años, en los que analizamos y evaluamos nuestro pasado (Hicimos), nuestro presente (Hacemos) y nuestro futuro (Haremos), y en la búsqueda de dar respuesta a ese nuevo escenario en el que estamos y se dibuja en el horizonte, estas nuevas Comisiones Obreras, se formulan desde la acción como sindicato activo, dinámico y reactivo; en donde todas las personas se sientan representadas, defendidas y respetadas. No tengo duda que acumularemos nuevos éxitos y que esta revista seguirá durante otros 33 años más. ¡A por ellos!

NO me  
trago  
este  
sapo,  
#Escribo mi  
PROPIO  
Cuento.



### Reforma laboral

EN LAS ÚLTIMAS semanas el Gobierno ha enviado a Bruselas una lista de medidas para impulsar la contratación indefinida ya que, pese a la recuperación del mercado laboral, el número de contratos temporales alcanza cotas récord y las autoridades europeas han pedido en diversas ocasiones que se ataje este problema. Los datos hablan solos: en la última Encuesta de Población Activa del tercer trimestre de 2017, la inmensa mayoría de contratos son temporales: 148.900 de 216.400.

Así, el paquete de medidas que el Gobierno ha enviado a la Comisión Europea incluye iniciativas como el contrato de protección creciente, mediante el cual solo se puede estar tres años contratado como temporal como máximo. En la propuesta, el primer año se despide con 12 días por anualidad; en el segundo, con 16 días, y en el tercero con 20. La teoría es que los derechos se van adquiriendo poco a poco, y eso permite que quienes trabajan se vayan ganando el puesto fijo en la empresa conforme ganan en productividad. Sin embargo, es evidente que lo que va a conseguir es que los contratos difícilmente duren nunca más de un año, puesto que, al contrario de lo que predica el Gobierno, esta iniciativa penaliza los contratos más duraderos.

También proponen establecer un esquema de desincentivos que penalicen a las empresas que abusen de la contratación temporal. Es decir, volvemos a la idea del *bonus malus* que hasta ahora no ha dado resultados palpables.



Por último, el documento del Gobierno indica que se reforzará la inspección de trabajo para vigilar las condiciones de trabajo, lo cual responde a una de las reivindicaciones perennes de CCOO y sería una magnífica noticia si llegado este punto nos la pudiéramos creer.

En cualquier caso, ni ésta ni las anteriores reformas han servido más que para fomentar la temporalidad, la precariedad y la pérdida de derechos laborales. CCOO tiene claro cuál es la solución: la derogación de las reformas laborales.

## Plan Prepara

**LAS ÚLTIMAS** semanas han sido muy ajetreadas, y también hemos visto prorrogado -sin consenso sindical, eso sí- hasta el 30 de abril de 2018 el Programa de Recualificación Profesional (más conocido como Plan Prepara) para personas desempleadas de larga duración que quedó trágicamente extinguido el pasado mes de agosto y que daba ayudas miserables de hasta 450 euros que no dan para una subsistencia mínimamente digna. Así, teniendo en cuenta que cuando hablamos de pobreza infantil, de lo que realmente estamos hablando en muchos casos es de familias monoparentales y pobreza femenina, tendríamos que estar hablando de extender y aumentar las prestaciones del Plan Prepara a otros colectivos vulnerables, si los que nos gobiernan tuvieran realmente intención de atajar el paro y la pobreza en nuestro Estado, hubieran escuchado y atendido las diversas propuestas presentadas desde CCOO para al menos mejorar este plan.

## Trabajadoras del hogar

**NO TODO** iban a ser malas noticias, y de hecho podemos celebrar, aunque tampoco mucho, que estos días hemos recuperado la reducción del 20 % en la cotización de las trabajadoras del hogar, por lo que al menos este colectivo, donde el 90% son mujeres, podrá mantener una mínima ayuda para intentar sacar de la economía sumergida al casi 45% de trabajadoras que, a día de hoy según datos de CCOO, mantienen sus trabajos ocultos de la sociedad y de la legislación, viéndose desprotegidas del amparo de la ley y abocadas a la explotación y la precariedad laboral.

Para ello, las federaciones de Servicios y de Construcción y Servicios han potenciado en los últimos meses una campaña **#PrecarityWar**, con amplia difusión en prensa y redes sociales, donde las **trabajadoras del hogar** son uno de los sectores sobre los que se ha puesto el foco de atención en pos de conseguir un respaldo social y legal que iguale las condiciones laborales y salariales a estas casi 750.000 mujeres con el resto de trabajadoras y trabajadores del país.

## Pacto de Estado en materia de Violencia de Género

**TAMBIÉN** en estos meses el pleno del Congreso ha aprobado (con 278 votos a favor y 65 abstenciones) las 213 medidas que unidas al documento del Senado (este sí aprobado por unanimidad), hacen el total de 417 medidas, para poner en marcha el **Pacto de Estado en materia de Violencia de Género**. Un pacto, como vemos, con mucho consenso, pero sin presupuesto, lo que puede suponer que todo quede en papel mojado. Un pacto que consideramos insuficiente, pues no se recogen en el mismo muchas de las propuestas que desde CCOO se elaboraron y se defendieron en las comparecencias realizadas en la Subcomisión de Igualdad. Aun así se valoran positivamente las medidas contempladas, como la ampliación de la definición de violencia de género recogida en el Convenio de Estambul, el reconocimiento y acreditación de las víctimas sin estar supeditado a una denuncia, reconocimiento de víctima para las mujeres que pierden a sus hijos e hijas por ataques de rabia e ira de sus ex parejas, etc.

Sin embargo, multitud de las medidas descubiertas no podrán ponerse en marcha sin presupuesto; un fleco de máxima urgencia a solventar. Desde CCOO estaremos muy pendientes del compromiso económico del Gobierno (mil millones de euros para los próximos cinco años), así como de las medidas a adoptar para su cumplimiento, para lo cual es esencial que formemos parte de la Subcomisión de Seguimiento creada para la vigilancia y evaluación de las actuaciones a llevar a cabo.

## #EscriboMiPropioCuento

**ESTOS Y OTROS** temas que iremos analizando, a lo largo de las páginas de la revista, son las que han protagonizado el escenario político, económico y social de los últimos meses. Medidas claramente insuficientes para luchar contra la inmensa lacra de precarización, temporalidad, pobreza y violencia contra la clase trabajadora especialmente las mujeres. Y no podemos olvidar que si los poderosos y digo bien "los poderosos", pues pocas o ninguna mujer parece haberse ganado tal título, son incapaces de dar solución a estos problemas, CCOO trabajará para hacerlo; y comenzamos con nuestra propuesta coincidiendo con este 25 de Noviembre, Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres, una iniciativa que busca la respuesta guerrera de las mujeres frente a cualquier ataque a su persona, su integridad, su inteligencia, su capacidad o su género.

*No me trago este sapo, #EscriboMiPropioCuento*, es el lema con el que saldremos a la calle, para visualizar la fuerza femenina, la energía que desprendemos y la vitalidad que no conseguirán quitarnos. Nos gusta ser mujeres, somos autosuficientes y tenemos, hacemos y vivimos como queremos. No queremos ni esperamos príncipes azules, no estamos en ninguna torre aisladas. Si queremos la luna, nos la bajamos nosotras solas.

En definitiva, ¡somos libres!, ¡somos guerreras!



## XII Escola de Dones de CCOO de Catalunya



Javier Pacheco, Nuria Parlón y Alba García, fotografía de Maribel Ayné.

Alba Garcia Sànchez

LA ESCOLA de Dones se ha convertido con el tiempo en un importante espacio de relación y empoderamiento colectivo de las mujeres de Comisiones Obreras, un cobijo para la reflexión, para el intercambio, para el debate y para la propuesta.

La XII Escola de Dones, realizada este año el 19 de octubre bajo el eslogan: *Som dones, Fem drets, Fem lluites*. CCOO Feminista contó con 110 mujeres participantes y ha sido una nueva oportunidad para compartir reflexiones y conocer, entre otras, la mirada transformadora de la economía feminista de la mano de Sandra Ezquerro, directora de la Cátedra UNESCO Dones, Desenvolupament i Cultures de la Universitat de Vic, mostrando la importancia de definir de nuevo conceptos como el de 'trabajo' a partir de incluir los trabajos domésticos y de cuidados o que plantar cara al capitalismo y al patriarcado pasa por anteponer a la lógica del mercado la lógica de la vida y ello requiere pensar en un modelo económico distinto, civilizatorio, radicalmente transformador.

Sumamos a esta visión de género, una mirada distinta a la precariedad, con María de la Fuente, experta en política feminista i técnica del Institut de Ciències Polítiques i Socials, que introdujo el aspecto del conflicto de los indicadores que se usan para analizar la realidad ya que si no los revisamos en clave de género seguirán ofreciendo dicha realidad sesgada, androcéntrica o falsa para las mujeres.

Sara Berbel, doctora en Psicología Social y i Directora general de Barcelona Activa, introdujo la necesidad de plantear como obstáculo a la igualdad no solo el techo de cristal sino el fenómeno que empezamos a estudiar ya con Teresa Torns del 'suelo pegajoso'; conceptos útiles para definir realidades que viven las mujeres de manera cotidiana como las experiencias del día a día de delegadas sindicales en sectores como el de la Atención Domiciliaria que presentó María Jesús Sereno o el de la Geriátrica que explicó Pilar Cebrián.

La escola reserva un espacio abierto a todo el público y en esta ocasión se presentó la campaña propia *Cos si, Cosa No* de denuncia a la cosificación de las mujeres. La intervención del grupo de mujeres Ártemis, el abordaje de Maria Freixanet, politóloga y senadora, de Berta Florés, periodista y miembro del movimiento On Son Les Dones y la secretaria de Mujeres de CCOO dieron las claves para entender su origen y permanencia en pleno siglo XXI.

Para cerrar, compañeras de la Federación de Servicios a la Ciudadanía deleitaron a las personas asistentes con un fragmento de *La ramera de Babilonia* y la clausura fue a cargo de Javier Pacheco, secretario general de CCOO de Catalunya.

Alba Garcia (@AlbagarciaSAL) es secretaria de Dones, Diversitats i Polítiques LGTBI de CCOO de Catalunya.

## IX Escola de Dones Sindicalistes Marina Caballero

Cloti Iborra Alcaraz

COMISIONES Obreras del País Valencià celebró la novena edición de su Escola de Dones Sindicalistes Marina Caballero, los días 8 y 9 de noviembre en el Centre d'Ecoturisme El Teularet. La escuela es un espacio de reflexión y debate, orientado al conocimiento y al empoderamiento, en la que han participado 100 mujeres sindicalistas de todo el País Valencià.

En una década de existencia la escuela ha abordado temas esenciales para la tarea sindical en materia de igualdad y no discriminación: brecha salarial, acoso sexual y/ por razón de sexo, lenguaje no sexista e inclusivo y participación sindical de las mujeres. Para ello, el sindicato cuenta siempre con expertas que aportan su punto de vista y herramientas de abordaje, desde la perspectiva de género y teniendo en cuenta la diversidad sexual.

Este año la escuela ha analizado las políticas públicas tras 10 años de la ley de igualdad y su impacto en la vida de las mujeres en el País Valencià. También se reflexionó sobre el nivel de implantación de la norma, una década después de su aprobación. Es necesario identificar las conquistas y los retos que aún quedan en lo laboral, para planificar la acción sindical idónea.

2017 está siendo un año clave en el que se han aprobado dos pactos, tanto en el ámbito estatal como en el autonómico, contra la violencia de género y machista. En el País Valencià el pacto es fruto del trabajo y el consenso, entre otros, de asociaciones feministas y organizaciones sindicales, donde CCOO PV ha participado activamente, como parte de la Comisión de Seguimiento para evaluar la ejecución de medidas. En coherencia, el programa de la escuela incluyó ponencias sobre



ambos pactos, para su conocimiento y debate.

Se contó también con un espacio sobre el trabajo de las mujeres del Grup d'Acció LGTBI de CCOO PV y con un taller de empoderamiento y comunicación para la participación orientado a las asistentes.

Introducir la perspectiva de género en los procesos de comunicación y/o liderazgo en el trabajo sindical y en la sociedad requiere identificar fortalezas y debilidades propias. La formación con perspectiva de género es imprescindible para participar en los procesos de negociación colectiva desde el enfoque feminista.

La IX Escola desmontó creencias limitantes heredadas del sistema patriarcal con el fin de lograr una participación activa y fluida en todos los espacios de acción sindical.

Cloti Iborra (@ciborra\_cloti) es secretària Dona, Polítiques LGTBI i Institucional de CS CCOO PV.

# Encuentros Estatales de Entidades LGTBIQ

Raquel Gómez Merayo



LOS ENCUENTROS estatales de entidades LGTBIQ son el mayor foro de debate de organizaciones de lesbianas, gais, transexuales, bisexuales, transgénero, intersexuales, *queer* y otras identidades de género y orientaciones y expresiones de género no normativas de todo el territorio español.

Este año la Asociación Somos LGBT+ Aragón ha sido la responsable de organizar en Huesca los [XXIX Encuentros Estatales de Entidades LGTBIQ](#). Han asistido cerca de 40 organizaciones, como las históricas en la comunidad autónoma, Colectivo Towanda y Círculo Republicano Manolín Abad.

CCOO ha estado presente con un numeroso grupo de activistas, representativo de diferentes federaciones (Enseñanza, FSC, Sanidad, Industria y Servicios) y territorios (País Valencià, Cataluña, Madrid y Aragón).

Las ponencias se estructuraron en cuatro ejes: el histórico-político, destacando la intervención sobre el homonacionalismo israelí y el fenómeno *pinkwashing* (lavado de cara del Estado de Israel promocionando a la comunidad LGTBIQ y presentando a la población musulmana como homófoba); el de geografía económica y humana, centrado en la situación de las organizaciones LGTBIQ en localidades cercanas a las grandes urbes, la diversidad fami-

liar y la realidad de las personas mayores; el tercero ha abordado la salud desde diferentes perspectivas como la realidad de las personas trans, técnicas de reproducción asistida y serofobia, y el cuarto centrado en la libertad de expresión. En el marco de este eje se presentó la *Guía de buenas prácticas para el tratamiento de la diversidad sexual y de género en los medios de comunicación*, elaborada por la FSC-CCOO y la Federación Estatal de Lesbianas, Gais, Transexuales y Bisexuales (FELGTB).

En el encuentro se procedió a aprobar la *Declaración de Huesca en los XXIX Encuentros Estatales LGTBIQ* por la que se insta a los partidos en las Cortes estatales a la aprobación de la ley de igualdad LGTBIQ.

También se aprobó una resolución para trasladar a las entidades LGTBIQ que trabajan las negociaciones sobre aspectos jurídicos y sanitarios de las personas seropositivas y una declaración de buenas prácticas para los colectivos y entidades LGTBIQ.

Los encuentros finalizaron con elección de Pamplona como sede para los encuentros de 2018, siendo la asociación anfitriona Kattalingorri de Navarra 🏳️

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

# Mujeres en mundos de hombres

Claudia Narocki



sión de la investigación previa y una investigación de la evolución reciente de la segregación ocupacional. Los datos españoles y de otros países revelan que la segregación ocupacional horizontal por género no sólo persiste sino que, además, constituye el factor más explicativo de la diferencia de ingresos por hora entre mujeres y hombres.

La segunda parte del libro presenta cinco estudios de casos (oficios de la construcción, mecánicas en talleres pequeños, informáticas, pilotos de aviación comercial y maquinistas ferroviarias). Se realizaron más de 60 entrevistas cualitativas con un guión común. A través de éstas, se perfilan factores explicativos de la inserción laboral y de la permanencia de las trabajadoras en estas ocupaciones masculinizadas, e identificar trayectorias laborales diferenciadas en cada una de éstas.

La investigación por casos ha permitido identificar factores comunes en las experiencias exitosas. Éstos tienen que ver con el tipo de empresas, su forma de reclutamiento, tamaño, grado de formalización y, en general, con la cultura organizativa. Aspectos que se deberían tener en cuenta a la hora de diseñar políticas para la igualdad 🏳️

Claudia Narocki es socióloga y técnica del Área de Salud Laboral del Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS-CCOO).

EL LIBRO *Mujeres en mundos de hombres. La segregación ocupacional a través del estudio de casos*, editado por el Centro de Investigaciones Sociológicas, es fruto de un proyecto de investigación liderado por Marta Ibáñez.

En el imaginario social se presume que las desigualdades y discriminaciones por razón de género tienden a desaparecer. Sin embargo, la segregación ocupacional horizontal por género sigue siendo una realidad; y en algunas ocupaciones la subrepresentación de las mujeres es realmente extrema. Este no es un fenómeno casual ni responde a las preferencias individuales de las mujeres –aunque ya no existen prohibiciones, es posible identificar “barreras” a la entrada. En este contexto, interesa estudiar los mecanismos para su superación a través de la trayectoria de mujeres que se han introducido en estas ocupaciones.

Este libro presenta, en una primera parte, una revi-

## No se quiere a las mujeres en el campo

Isabel Fernández Navarro

**El Día Internacional de las Mujeres Rurales, que se celebra el 15 de Octubre, vino marcado en nuestro país por la temporalidad, la economía sumergida, la brecha salarial y la discriminación hacia las mujeres.**



Fotografía de Patri García de la Cuesta

**“Ven peligrar sus pensiones muchas de las mujeres que han cotizado a la Seguridad Social y que han recogido durante años aceituna, espárrago, ajos, uva y fruta”.**

DECIR que “no se quiere a las mujeres en el campo” es algo que se viene oyendo desde hace años porque muchas son rechazadas cuando quieren acceder a un jornal.

Desde que estalló la crisis, con la caída de la construcción y la vuelta masiva de la mano de obra masculina a las tareas agrícolas, se viene observando la expulsión de las mujeres de las campañas agrícolas. Ocurrió en Jaén en la recogida de la aceituna y la situación, lejos de resolverse, se agrava año tras año y se extiende por todo el Estado.

No es un sentir de las mujeres. Es una realidad y supone un problema para toda la sociedad y, en especial, para las zonas rurales.

El 15 de Octubre, Día Internacional de las Mujeres Rurales, CCOO de Industria denunció la elevadísima temporalidad que sufren las jornaleras, que está por encima del 91%, lo que facilita que se las rechace en las campañas y que les sea muy difícil demostrarlo, al no tener ningún vínculo laboral con las empresas. Padecen la gran bolsa de economía sumergida que hay en el sector agrario y campaña tras campaña pelean para encontrar un espacio en el tajo.

La masculinización de la actividad laboral en el medio rural es muy acusada. La EPA del segundo trimestre de 2017 revela que el 75,7% de la población ocupada en el sector agropecuario está formada por varones, mientras que en el Estado español son trabajadores el 54,5%. También es característica del medio rural una baja tasa de empleo, que se agudiza entre las mujeres.

La poca presencia femenina se ha agravado con el tiempo. En el segundo trimestre de 2008 la tasa de feminización de la población ocupada en el sector agropecuario era del 27,8%. Nueve años después es del 24,3%. Durante este periodo se ha expulsado del sector a 33.600 mujeres, lo que supone la destrucción del 16% de la ocupación agropecuaria femenina. Mientras tanto, aumenta la ocupación de hombres en 18.900 personas (2,9%), lo que no compensa la pérdida de empleo femenino, contribuye a disminuir la tasa de trabajadoras en el medio rural y aumenta el paro agrícola entre las mujeres.

Además, hay que tener en cuenta que la economía sumergida afecta más a las mujeres y que la brecha salarial va en aumento. La parcialidad, la temporalidad y la precariedad laboral se traducen en una reducción de ingresos y, por lo tanto, en una mayor vulnerabilidad ante la pobreza. Es frecuente que las mujeres vean segmentada su vida sociolaboral de un modo tajante con el matrimonio, la llegada de descendencia o la atención a familiares dependientes.

Ven peligrar sus pensiones muchas de las mujeres que han cotizado a la Seguridad Social y que han recogido durante años aceituna, espárrago, ajos, uva y fruta. Si no consiguen jornales suficientes no acceden al subsidio y pueden

**“La solución pasa por disminuir la temporalidad, exigir la contratación fija discontinua, controlar la economía sumergida y establecer cuotas mínimas de contratación de mujeres” .**

ser expulsadas del sistema de protección social, lo que significaría la pérdida de su jubilación o de la renta agraria.

## El dichoso estereotipo

LAMENTABLEMENTE, las empresas siguen optando por una contratación basada en estereotipos, lo que explica la temporalidad y parcialidad, la persistencia de la brecha salarial, las dificultades para conciliar y la preferencia de contratar a hombres antes que a mujeres. El rechazo es total y anuncian públicamente, y sin ningún tipo de problema, que si tienen que pagar lo mismo a hombres y mujeres, prefieren contratar a éstos. Incluso algunas patronales agrarias proponen que se rebajen las cotizaciones al 50% si son mujeres a quienes se contrata.

Comisiones Obreras insiste en que la integración de las trabajadoras en el sector agrario no puede pasar por el filtro de una rebaja fiscal ni de las cotizaciones a la Seguridad Social. Las jornaleras realizan el mismo trabajo que los hombres y las cotizaciones han de ser las mismas. No se pueden equiparar los derechos salariales y sociales en los convenios y, a la vez, penalizar a las mujeres, discriminándolas con un contrato “en rebajas”.

La solución pasa por disminuir la temporalidad, exigir la contratación fija discontinua, controlar la economía sumergida y establecer cuotas de contratación de mujeres. Y si no se cumplieren esas cuotas, imponer sanciones.

Es cierto que hace falta voluntad política para que se haga efectiva la igualdad real en el sector agrario. Mientras tanto, habrá que continuar sensibilizando a la sociedad sobre las consecuencias de esta discriminación y lo que supone la expulsión de las mujeres del campo, que no afecta solo a las jornaleras sino que conlleva consecuencias económicas y sociales, ya que las desigualdades por razón de género afectan directamente a la cohesión económica y social de la población, así como a su crecimiento sostenible, a su competitividad y a su desarrollo demográfico. 

Isabel Fernández Navarro es responsable de Mujer e Igualdad de CCOO de Industria.

## Según datos de la [Encuesta de Población Activa del 2º Trimestre 2017](#) (EPA 2T2017):

En el sector de agricultura, ganadería, silvicultura y pesca, de cada 4 personas ocupadas, 3 son hombres y solo 1 es mujer (630,1 mil hombres –el 75,6%–, y 202,5 mil mujeres –el 24,3%).

Sólo 2 de cada 100 ocupadas lo está en este sector (2,4%), en cambio, lo están 6 de cada 100 ocupados (6,1%).

Por grupos de edades, el número de varones ocupados en el sector en el grupo de 20 a 24 años multiplica por 8 al de mujeres; en los grupos entre 25 y 49 años, el número de ocupados triplica al de mujeres.

Por situación profesional, el número de asalariados triplica al número de asalariadas (404,4 mil hombres, 121,8 mil mujeres).

Diferencia agravada en el sector público, prácticamente masculinizado: 9,7 mil hombres asalariados (prácticamente en igual número que en la EPA 2ºT 2011) y 0,5 mil mujeres (1,7 mil menos que el mismo trimestre de 2011). Es decir, casi 20 hombres por cada mujer. A destacar, la pérdida acumulada de empleo desempeñado por mujeres en estos años de crisis, no recuperados para las mujeres.

En el sector privado, el número de hombres asalariados triplica al de mujeres. Es decir, de cada 4 empleos, solo 1 está desempeñado por una mujer.

Elena Blasco, secretaria confederal de Mujeres e Igualdad de Comisiones Obreras, alerta de la expulsión de las mujeres de los ámbitos de trabajo, también en el campo, en sus explotaciones y campañas, industrias y servicios: *“Es una constante de discriminación, inaceptable en una sociedad del siglo XXI, que perpetúa la expulsión laboral y la pobreza económica de las mujeres, algo que desde CCOO no vamos a tolerar. Exigimos a las autoridades laborales mayor vigilancia y control para prevenir cualquier tipo de discriminación con sanciones efectivas, cuando se constate que rechazan a una trabajadora por ser mujer”*. Además, señala: *“Deben articularse medidas efectivas para que las mujeres accedan al empleo público en este sector, ya que es inadmisibles la baja proporción en la que se encuentran, más cuando corresponde al sector público dar ejemplo en acceso igualitario de las mujeres en el empleo”*.

## “Nuestro reto es estar cerca de la gente”

Repensar las prácticas organizacionales, aumentar la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad, apostar por la transversalidad y por la diversidad de mujeres y sus intereses, combatir las reformas liberales atendiendo a quienes se encuentran en situación de mayor desprotección, impedir que la conciliación o la brecha salarial figuren sólo en los papeles, lograr una sociedad libre de violencia machista y de LGTBifobia, sobre estos temas conversamos con Unai Sordo Calvo, secretario general, y Elena Blasco Martín, secretaria de Mujeres e Igualdad, de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras tras la celebración del 11º Congreso.



Fotografía de Julián Rebollo.

Carmen Briz Hernández

**LA PROXIMIDAD**, estar cerca de las personas, en los centros de trabajo, si existen, o de otros modos en caso de que no haya un centro al que dirigirse. Lo importante para la nueva Ejecutiva Confederal de Comisiones Obreras es acercarse a los problemas cotidianos de las personas para hacerlos colectivos, pelearlos y lo que es más importante, conseguir la organización de las personas implicadas. La atención a las cuestiones derivadas por motivos de género estará presente en todas las políticas sindicales que se pongan en marcha y a la hora de reivindicar políticas sociales para todas las mujeres.

**CCOO se presenta desde hace años como un sindicato de hombres y mujeres, ¿Qué significa esta declaración? ¿Cómo piensan que debería plasmarse en los próximos años?**

**Unai Sordo:** La paridad en los órganos de dirección se ha conseguido en la Ejecutiva Confederal y es algo que ya está muy asentado en el conjunto de las organizaciones. Pero creo que esta sería la contestación más cómoda. Establecer cuotas es el mínimo exigible. Se trataba, en primer lugar, de dar un salto cualitativo en las responsabilidades que asumieran las mujeres en la dirección ejecutiva y, en segundo lugar, se trata, en el futuro, de re-

adaptar muchas de las prácticas organizacionales para facilitar que el sindicato realmente sea “de hombres y mujeres”.

Las mujeres aportan una cultura organizacional diferente. Actualmente contamos con una organización con conceptos jerárquicos excesivamente masculinizados, donde los elementos de trabajos compartidos y de transversalidad cuestan mucho llevarlos adelante.

Bajando más, porque el problema no es estrictamente de dirección sindical, creo que el sindicato tiene que adecuar prácticas, liturgias casi, para que realmente favorezcan más la participación de las mujeres, que, nos guste o no nos guste, todavía socialmente están muy mediatizadas por la distribución de tareas o por la disfunción de roles sociales.

**En su recorrido sindical, piensan que ha aumentado la sensibilidad hacia los problemas específicos de las mujeres?**

**Unai Sordo:** Sí. Ha habido un cambio brutal en los últimos años. Entré a formar parte de la Ejecutiva de Euskadi en el año 2000- que tampoco estamos hablando del siglo XIX- pero veía un sesgo clarísimo en la distribución de responsabilidades. Evidentemente no era una norma escrita; pero las responsabilidades de las mujeres estaban vinculadas al ámbito de las políticas sociales, de las políticas sectoriales, de la formación, cuestiones importan-

tes pero que se encuentran fuera del núcleo de distribución organizativa. Era sintomático que las mujeres estuvieran ausentes de la principal herramienta sindical: la negociación colectiva.

Había otros sesgos culturales, y que tienen que ver incluso con las conversaciones que se tenían, es decir, el paternalismo existía en el sindicato no hace tanto tiempo. En ese sentido se ha avanzado de una forma muy importante. Es absolutamente irreversible que las mujeres ya no solo ocupen puestos de responsabilidad, sino puestos ejecutivos y vinculados al aparato organizativo, siendo conscientes de que esto todavía tiene un recorrido. Actualmente sólo hay secretarías generales en tres territorios: Núria López en Andalucía, Encarna Chacón en Extremadura y Loli García en Euskadi. 3 de 17 territorios. Han aumentado, pero sigue siendo insuficiente.

A nivel sobre todo de cultura relacional, todo esto va cambiando, según mi experiencia. En Euskadi, que es de donde yo vengo, la media de la Ejecutiva está en los 44 años y la socialización en estos temas ya ha sido distinta.

**Elena Blasco:** Hay que hacer aún muchos cambios. Persiste aún cierta mentalidad patriarcal, por tanto hay que cambiar estructuras y repensar la gestión del tiempo. Los discursos, los horarios, el tipo de reuniones, el pensar a quién nos estamos dirigiendo, el cómo articular las campañas de agita-

“Se trata, en el futuro, de readaptar muchas de las prácticas organizacionales para facilitar que el sindicato realmente sea “de hombres y mujeres”.  
Unai Sordo



Unai Sordo @UnaiS... · 15/11/17

Se tarda décadas en conseguir legislaciones igualitarias; generaciones en cambiar roles de género o en desterrar culturas de dominación machista.

Se puede tardar apenas unos días, un juicio o determinados titulares, en legitimar la cultura de la violación. #asco



Elena Blasco Martín @EB... · 5h

Aplaudimos la oleada de despidos y dimisiones por acoso sexual en la industria americana del cine. Ayer le tocó al director creativo de Disney y jefe de los estudios Pixar, John Lasseter. Por fin empezamos a ver un poco de luz. Y para cuando aquí? 🙄



John Lasseter deja Pixar por una sospecha de abusos  
elpais.com

ción de tal modo que las mujeres se sientan representadas... Y añadiría el tema del lenguaje, es fundamental para que se las trabajadoras se sientan incluidas en todo aquello que hagamos y que se sientan partícipes.

**¿La apuesta es la transversalidad?**

**Unai Sordo:** Es fundamental para romper las dinámicas de compartimentos estancos que se puede dar con tanta facilidad en una organización que representa y organiza a mujeres, hombres y colectivos que están en situación distinta.

Las secretarías de Mujeres no pueden ser solo un ámbito en donde se reflexione y elaboren propuestas en materia de igualdad de género, que también; sino que han de empapar de sus actuaciones al conjunto del sindicato, porque su trabajo ha de tener relación con la acción sindical y con la negociación colectiva para cargarse de potencial. La visión transversal hay que tenerla siempre y en relación a cualquier tema. Por ejemplo, no puedes hablar de salud laboral sin tener en cuenta las especiales afecciones que pueden tener las mujeres o qué puestos de trabajo o categorías ocupan. No puedes hablar del empleo sin tener en cuenta los efectos de la segmentación sectorial que sufren especialmente las mujeres. Cualquier campaña que se emprenda tendrá que tener en cuenta las diferentes especificidades e incorporar tanto a las mujeres como a los colectivos. Creo que el sistema de compartimentos estancos dentro del sindicato es malo. Soy muy partidario de la transversalidad y de la corresponsabilidad.

**Elena Blasco:** Precisamente lo que tiene que entender el resto de la organización, y que compartimos plenamente los miembros de la Ejecutiva Confederal, es que el tema de las mujeres ha de ser transversal. No pude ser de otra manera. Significan el 50% de la humanidad y el 50% del sindicato. No podemos caer en la trampa de que sea responsabilidad única de las secretarías de Mujeres. Es un compromiso confederal, y estamos obligados a cumplirlo todos y todas, como línea estratégica que debe formar parte de la filosofía de cada secretaria. De otra manera, pues lo estaremos dibujando, pero no conseguiremos jamás lo que queremos.

**Tras el 11º Congreso Confederal las secretarías de la Mujer han pasado a denominarse secretarías de Mujeres, ¿por qué este cambio?**

**Elena Blasco:** Era una necesidad. Creo que el concepto "Mujer" quedaba escaso para representar toda la diversidad de mujeres existente y sus diferentes intereses. Había que ampliar el abanico para que todas las mujeres se sientan representadas. Además, en el caso de la secretaria confederal y de otras de territorios y federaciones se está trabajando también en la igualdad LGTBQI. Es importante que las mujeres trans sientan que se las tendrá en cuenta a la hora de abordar políticas sindicales. Por otra parte, el colectivo LGTBQI también sufre discriminaciones que tienen mucho que ver con las peculiaridades de sociedades machistas.

**¿Cómo han afectado las sucesivas reformas laborales a la situación de las trabajadoras?**

**Unai Sordo:** Este nuevo modelo de relaciones laborales que se ha tratado de impulsar, sobre todo al hilo de la última reforma laboral incide en la fragmentación del mundo del trabajo; de cómo y dónde se determinan sus condiciones, priorizando el poder de disposición empresarial sobre las condiciones o deteriorando las garantías que aporta el propio convenio colectivo, liberalizando el trabajo. Lógicamente quien sufre más las consecuencias de esa liberalización, teniendo en cuenta el perfil, tamaño y sector de empresa son aquellos mayoritariamente ocupados por mujeres.



Fotografía de Julián Rebollo.

**"El concepto 'Mujer' quedaba escaso para representar toda la diversidad de mujeres existente y sus diferentes intereses. Había que ampliar el abanico para que todas las mujeres se sientan representadas".**  
Elena Blasco

**Unai Sordo @UnaiSordo · 3d**  
El 19 de noviembre de 1933 por primera vez se podía hablar de democracia en España. Por primera vez se ejercía el #votofemenino en unas elecciones generales.

Y los actos oficiales???

#FelizDomingo



**Elena Blasco Martín @EB... · 6d**  
Porque la víctima, es principal sospechosa? Vestimos como queremos, nos expresamos y vivimos como nos da la gana. Tenemos muy claro: NO ES NO, escúchalo!! Tolerancia cero! @CCOO

El juicio a 'la manada' evidencia el cuesti...  
eldiario.es

**Elena Blasco:** Todas estas políticas que se están desarrollando lo que hacen es atacar directamente a los derechos laborales que se han ido construyendo a lo largo del tiempo, teniendo claro aquellos sectores que desgraciadamente no han podido tener este desarrollo de derechos, se van a ver afectados, precisamente con mayor intención. Es decir, lo que hacen es frenar ya no solamente la lucha para conseguir nuevos derechos, sino además quitar los que ya existían, con lo cual quienes tenían derechos los pierden y quienes no los han conseguido tener quedan en situación de mayor desprotección.

**Unai Sordo:** Cambiar el equilibrio en las relaciones de poder en la negociación colectiva también tiene un sesgo de género, porque se pueden caer reivindicaciones, se pueden caer reivindicaciones cualitativamente importantes, como las que tienen que ver con la igualdad. Tendremos que tratar de revertirlo. Por esto hablo mucho de la necesidad del sindicalismo de proximidad y de cualificar la negociación colectiva, desde el ámbito sectorial hasta los centros de trabajo.

**Elena Blasco:** Creo que durante algún tiempo hemos estado fijándonos mucho en el tema de la renovación de las tablas salariales en los convenios, sin darnos cuenta de que perdíamos campo de actuación en otros frentes, que realmente ahí es donde se mejoran las condiciones laborales de trabajadores y trabajadoras. Se tiene que trabajar en dos frentes: en mejorar las condiciones laborales y en crear colectividad y aumentar la representación sindical.

**¿Cómo debería abordarse la cuestión de la conciliación y la corresponsabilidad? ¿Piensan que se están dando pasos o la patronal y el Gobierno siguen jugando con los términos pero continúan sin asumir su responsabilidad?**

**Unai Sordo:** La patronal tiene una visión absolutamente utilitarista sobre los temas de conciliación. Además el país está en una línea radicalmente distinta, no hay más que ver cómo se están articulando las nuevas formas de contratación y de disposición del tiempo de trabajo en las empresas.



Fotografía de Julián Rebollo.



Unai Sordo @UnaiSo... · 9/11/17  
Sentencia europea equipara acceso a prestación por desempleo a todas las personas con contratación a tiempo parcial. Especial afectación a mujeres. 🙌



El Tribunal de Justicia Europeo declara discriminatorio en Es...  
cco.es

Las diferentes reformas laborales que estamos sufriendo no están posibilitando que se avance en la conciliación de la vida personal y laboral. Hace falta desarrollar estrategias de reforzamiento sindicales a la hora de negociar condiciones de trabajo, a través de los convenios colectivos, de planes de igualdad. La conciliación es uno de los grandes retos que tenemos en este momento.

Las medidas de conciliación no puede ser algo que dependa de las mujeres o de las delegadas, sino que han de impulsarse desde todo el sindicato. Volvemos, una vez más, a hablar de la necesaria transversalidad.

**Elena Blasco:** Lo que deberíamos centrar con el tema de la conciliación y la corresponsabilidad es precisamente hacia dónde queremos ir, todas las políticas que se han generado hasta ahora, creo que han hecho un flaco favor, la mayor de parte de ellas han sido permisos de maternidad, ampliaciones de permisos de paternidad, pero que realmente no hay correlación entre una cosa y otra. Siguen penalizando el desarrollo profesional tanto de mujeres como de un tiempo a esta parte de los hombres.

**El Tribunal de Justicia Europeo ha declarado discriminatorio en España el acceso al desempleo desde un contrato a tiempo parcial. Parece que algunos derechos se consolidan a golpe de sentencia. ¿Qué opinión les merece?**

**Elena Blasco:** La sentencia está bien, el tribunal reconoce que hay actuación discriminatoria y que efectivamente la mayor parte de la temporalidad o de la parcialidad del trabajo femenino no es por elección propia, sino que existen condicionantes en convenio, en contratación o simplemente políticas de empresa que coartan esa libertad. Es muy penoso tener que estar recurriendo al Tribunal Superior de Justicia Europeo, gastando tiempo, dinero y esfuerzo para que a cualquier trabajador o trabajadora se le reconozca algo que la ley ya recoge.

**Unai Sordo:** No es la primera sentencia en tribunales europeos que corrige la deriva desregulacionista que ha tomado la legislación. Que sean los tribunales europeos los que tengan que corregir esto está bien tener la sensación de que hay un ámbito de garantías más allá de la propia realidad de los Estados. Pero por otro lado te da también la medida de hasta qué punto han involucrado las políticas laborales.

**Muchas jóvenes son conscientes de la discriminación que sufren cuando acceden al mercado laboral, ¿cómo podría solventarse la falta de cultura sindical especialmente en la gente joven?**

**Unai Sordo:** Hay temas que tendrían que estar incluidos hasta en los planes de estudio. En algunos ámbitos de la formación profesional existen módulos de

**“Proximidad significa acercarse a donde trabaja la gente y si no hay centro de trabajo, el sindicato tendrá que hacerse presente de otra manera distinta”.**  
Unai Sordo.

formación y orientación laboral. Es interesante la presencia de las secretarías de Juventud para realizar sensibilización.

**Elena Blasco:** Creo que deberían existir guías, a modo de bienvenida tanto en la universidad como a la salida, para conocer qué te espera en el entorno laboral, cuáles son tus derechos y obligaciones. Y entre los derechos, está el derecho a la sindicalización. Este tipo de guías ayudarían también a repensar la segregación en las carreras universitarias que afecta mucho al desarrollo profesional. Hay que apostar por la gestión del talento. Esta bienvenida al mundo laboral podría recoger a las organizaciones sindicales, qué son, para qué sirven, cómo se constituyen.

**Unai Sordo:** Creo que este país tiene un déficit de cultura cívica bastante importante. Es un país bastante desvertebrado a nivel de participación social. Somos la organización, de largo, con más afiliación en España, pero los índices de afiliación todavía son mejorables. Tampoco tenemos un sistema laboral muy proclive a fomentar la afiliación. Lo pactado se aplica al derecho colectivo, a quienes se afilian y a quienes no. Necesitamos presencia, porosidad y mucha relación con la gente para explicar la utilidad del sindicato.

**Apuestan por un sindicalismo de proximidad, ¿qué características debería tener?**

**Unai Sordo:** La idea fundamentalmente es hacer un sindicato que -sin perder su capacidad de representación y su capacidad de generar norma colectiva a través del convenio, a través del propio diálogo social- esté cada vez más pegado a la realidad múltiple de cuestiones que se



Elena Blasco Martín · 5/11/17  
En este país si eres mujer, si eres negra, si eres pobre... no tienes derecho a nada. @CCOO @CCOOseMueve



España vulnera los derechos a la maternidad de las mujeres...  
publico.es

generan en el centro del trabajo. Y esto exige que la estructura y que los recursos del sindicato, sean los territorios, sean las federaciones, sean las secciones sindicales, estén vinculados de una forma cotidiana y fiable a esa realidad. Es más sencillo lograrlo en los sectores clásicos, pero hay que ir más allá. Proximidad significa acercarse a donde trabaja la gente y si no hay centro de trabajo, el sindicato tendrá que hacerse presente de otra manera distinta. Por hablar además de los sectores que también están bastante feminizados. Pues no se hace igual el sindicalismo en una residencia o centro de día que en un servicio de ayuda domiciliaria. En una hay un centro de trabajo y en otro el centro no existe, es una dispersión. Y en los dos ámbitos se puede hacer sindicalismo perfectamente. En los dos ámbitos se puede organizar a la gente y hacer lo que decía Elena, que es la clave de todo esto, es decir, que el problema individual que tú tienes en tu vivencia laboral, el sindicato te lo vincula a un problema colectivo.

**Elena Blasco:** Un ejemplo de esto es el de las trabajadoras del hogar. A pesar de las dificultades, el sindicato tiene que llegar hasta ellas, conocer sus problemas, caminar junto a ellas. En este sentido apostamos por un sindicalismo de proximidad.

**Unai Sordo:** Creo que la función representativa la hemos ejercido bastante bien y se han generado derechos para muchísimas personas, hemos respondido a derechos conculcados, hemos actuado a través de las asesorías laborales y jurídicas. Eso está bien, pero es insuficiente. Necesitamos un sindicato más proactivo. La variedad de problemas exige que el sindicato tenga presencia en donde están las trabajadoras y trabajadores, que

detecte o conozca sus demandas. Los planes de igualdad son el ejemplo más paradigmático o la salud laboral. El sindicato tiene que detectar esas disfunciones y las tiene que denunciar pero organizando a la gente.

**La brecha salarial parece que, por fin, ha entrado en la agenda política, ¿se avecinan cambios?**

**Elena Blasco:** Hay propuestas por parte de algunos grupos políticos, pero no soy tan optimista en cómo se vayan a desarrollar. El problema es que el punto que ponen para hacer el análisis de la brecha salarial no creo que sea el adecuado, o al menos no el completo. No sólo hay que fijarse en el salario o retribución directa o en las tablas salariales. La brecha se genera por los complementos directos e indirectos que se desarrollan, por el reconocimiento de la cualificación profesional, por el estereotipo de una serie de trabajos que tienen menor cuantía salarial que otros, cuando pueden llegar a tener mayor responsabilidad.

**Unai Sordo:** Incluso hay quien aún niega su existencia. Me ha ocurrido en redes sociales. O cuando te preguntan: ¿dónde has visto tú un convenio que tenga distintos salarios? Es una mentalidad muy "carca" que entiende que una vez eliminada la discriminación formal, la discriminación de grandes titulares, parece que ya no tenemos problema. Ningún político va a negar la existencia de la brecha salarial en la tribuna del Congreso, sería "políticamente incorrecto", pero me gustaría saber exactamente a qué la atribuyen.



Fotografía de Julián Rebollo.

**Esta semana, coincidiendo con el 25N, está teniendo lugar el juicio de los sanfermines, ¿cómo se debería trabajar contra las violencias machistas?**

**Unai Sordo:** El caso de Navarra es patético por las barbaridades y por los enfoques que se hacen a la hora de hacer que la carga de la prueba recaiga en la víctima. Es alucinante y esperpéntico que desde las redes sociales se juzgue si esta mujer llevaba una vida "normal". Cualquier mujer tiene derecho a emborracharse o drogarse, si eso es lo que le apetece, y nadie tiene por qué violentarla. En este país, no hay más que darse una vuelta por las fiestas de verano de las ciudades y de los pueblos para comprobar que sigue estando muy latente el tema de la agresividad verbal y física y pareciera que las mujeres no pueden salir del "espacio civilizado de la vida ordinaria" para no exponerse.

En los últimos años, la violencia sexista se ha politizado y esto es muy positivo. La violencia contra las mujeres hay que vincularla con las causas estructurales tanto económicas -porque la independencia o dependencia económica tiene mucho que ver- como culturales. Hay que deconstruir los roles de género y apostar por medidas que permitan a las mujeres poder llevar una vida autónoma en cualquier circunstancia. La prevención en la educación es fundamental. Y es necesario aplicar medidas punitivas cuando se produzcan hechos concretos.

Ayer veía en la tele a una mujer de Bilbao denunciando que le habían puesto escolta para garantizar su seguridad y hacía la siguiente reflexión: "yo no voy a agredir a nadie, no soy el problema". Y tenía toda la razón.

**Elena Blasco:** Todos los juicios tienen una causa. En este caso se juzga si hubo o no una violación

**"No somos el sexo débil, estamos cambiando las cosas que no nos gustan y vamos a seguir haciéndolo" Elena Blasco.**



grupal. Éste es el hecho que ha de juzgarse. El resto de circunstancias es indiferente. La violencia machista se expresa en múltiples contextos, en frases, comentarios, conductas... el caso de Navarra vuelve a visibilizarlo y la respuesta de los movimientos feministas está siendo muy buena.

**No me trago este sapo, #Escribo Mi Propio Cuento es el lema elegido este año desde Comisiones Obreras con motivo del 25N...**

**Elena Blasco:** La campaña realmente tiene un mayor recorrido, aunque es verdad que la presentamos este 25-N. Queríamos un eslogan reivindicativo (*No me trago este sapo*) que, en realidad, sirve para frenar cualquier ataque o discriminación contra las mujeres. No somos el "sexo débil", estamos cambiando las cosas que no nos gustan y vamos a seguir haciéndolo. Comisiones Obreras va a seguir defendiendo los derechos, denunciando y reivindicando frente a cualquier ataque que discrimine a las mujeres.

**La lucha contra la LGTBifobia y la discriminación en el trabajo por diversidad sexual y de género es otra de las áreas de trabajo cruciales, ¿cómo se abordará?**

**Unai Sordo:** Toca hacer sensibilización y denunciar actitudes. Porque aún hay actitudes LGTBifóbicas muy toleradas en el ima-

ginario colectivo. Y en el mundo del trabajo en particular, siguen encontrándose con manifestaciones muy crueles. Toca sensibilizar y normalizar la presencia de las personas LGBTQI en cualquier espacio público.

**Elena Blasco:** Estamos trabajando en todo un itinerario que incluye sensibilización y formación; es importante conocer los conceptos, las definiciones; porque uno de los principales problemas de la LGTBifobia es el desconocimiento. Estaremos muy pendientes para dar respuesta a todo tipo de discriminaciones, especialmente si se dan en el ámbito laboral. Tenemos desde la confederación un acuerdo de colaboración con la Federación Estatal de Lesbianas, Gais, Transsexuales y Bisexuales (FELGTB) y con otras asociaciones desde las federaciones estatales y territorios. Buscamos nuevas esferas de participación, que escapen de lo estrictamente sindical, contacto con agrupaciones deportivas, con el mundo de la cultura (cine, música...). Relaciones que nos acercan más al día a día y a la cotidianidad de la gente.

Carmen Briz (@RevTrabajadora) es periodista y forma parte del equipo de la Secretaría Confederal de Mujeres e Igualdad de Comisiones Obreras.

**Unai Sordo @UnaiS...** · 14/11/17  
Hay quien niega que exista la "brecha salarial" de las mujeres. 🙄

Alegan que no puede haber un salario menor para el mismo trabajo por razón de género. 🙄

Aquí un ejemplo de cómo se da de hecho la discriminación. Y cómo se puede combatir. 🙄

**Servicios CCOO @servicio...**  
El TS d Justicia Canarias declara nulo por discriminación d género pacto salarial d Tensur S.A. Hotel Best Tenerife ccoo-s...

## Retos de ayer y de hoy

# Juventud, precariedad y organización sindical

Carlos Gutiérrez Calderón

DESDE QUE a partir del año 2013 se empiezan a generar puestos de trabajo y comienza a descender el desempleo -después del impacto que tuvo la crisis económica iniciada en 2008- el foco de atención en relación al empleo se ha situado en su calidad. Como si de una novedad se tratase en la economía española, los titulares de los medios de comunicación señalan la temporalidad del empleo creado (según datos de la última Encuesta de Población Activa, ya se supera el 27% de temporalidad), las tasas de empleo a tiempo parcial (especialmente preocupante es la involuntaria y la feminización de este tipo de contratación 'atípica') y los bajos salarios como los principales problemas a los que se enfrenta la economía en este inicio de la recuperación.

El principal problema del mercado laboral en España es la incapacidad de crear un empleo de calidad que dote a la clase trabajadora de las condiciones materiales adecuadas para planificar y sostener un proyecto de vida. Pero este problema, el de la precariedad laboral, que actualmente constituye un motivo generalizado de indignación (salvo para la patronal que todavía siguen negando su existencia o que suponga un problema), es de largo recorrido. Efectivamente, se trata de un fenómeno que corre en paralelo a la implantación de las nuevas formas de organización del trabajo flexibles y de las reformas laborales que desde los años ochenta se han desplegado en España.

La juventud trabajadora conoce de primera mano esta realidad laboral precaria porque es uno de los colectivos, junto con los y las migrantes, que más padeció y padece esta situación. Mención aparte merece la situación de

**“La juventud trabajadora conoce de primera mano esta realidad laboral precaria (...) Mención aparte merece la situación de las jóvenes, que se encuentran doblemente discriminadas, por mujeres y por jóvenes”.**

las jóvenes, que se encuentran doblemente discriminadas, por mujeres y por jóvenes. De hecho, de acuerdo con los indicadores más utilizados para acercarse a la precariedad, la juventud trabajadora supera la media española de forma amplia. Así ocurre con la temporalidad, que mientras de media se sitúa -como ya se ha dicho- en el 27%, entre la población asalariada de 16 a 29 años alcanza el 56%. Lo mismo ocurre con los datos de desempleo, con los empleos con jornada parcial y con el nivel salarial. Por tanto, si la precariedad es un rasgo definitorio de la situación de la población trabajadora en España, la juventud es el colectivo más damnificado (llevando la peor parte las jóvenes) junto al colectivo migrante.

Esta situación laboral, débil e inestable de la juventud trabajadora, conlleva la imposibilidad de emanciparse del hogar familiar y, de este modo, poder desarrollar un proyecto de vida autónomo. Así, el 80% de la juventud, más de 8 de cada 10 jóvenes, no puede emanciparse del hogar familiar. Esto está vinculado con la situación precaria que se vive en el ámbito laboral, pero también con un mercado inmobiliario que impide el acceso a una vivienda a un precio razonable, ya sea en alquiler o en propiedad. Y quienes deciden emanciparse

tienen que optar por fórmulas *low cost*. Otro efecto asociado a esta precariedad laboral es el alto riesgo de pobreza y exclusión social que varía según la situación (25% entre la juventud ocupada, 38% entre la inactiva y 58% entre la desempleada).

La situación laboral de naturaleza precaria que vive la juventud genera problemas objetivos para la organización de este colectivo en la defensa y ampliación de sus derechos laborales y sociales alrededor del sindicalismo de clase y concretamente en torno a Comisiones Obreras. La tardía incorporación al mercado de trabajo de una gran parte de la juventud así como su inserción precaria, las carreras inestables que se ve condenada a desarrollar y la creciente individualización de las relaciones laborales dificultan su vinculación a las organizaciones sindicales clásicas.

Comisiones Obreras es la mayor organización social de este país, también entre la juventud. Ahora bien, esto no ha de llevar a la complacencia. Los datos de afiliación y el número de personas delegadas jóvenes evidencian un problema. Un problema que, lejos de ser novedoso, constituye un reto de largo recorrido. Es imprescindible moverse para solucionarlo. ■

Carlos Gutiérrez es secretario confederal de Juventud y Nuevas Realidades del Trabajo de Comisiones Obreras.

Fotografía de Txefe Betancort.

## CCOO se mueve: ¡por la igualdad real!

**MIENTRAS PERSISTAN** las discriminaciones que visibilizan las brechas de género en todos los ámbitos de la vida social, mientras la violencia amenace vida, oportunidades y derechos de las mujeres, mientras éstas sean las más perjudicadas por la desigualdad, la precariedad y la pobreza, el trabajo sindical por la igualdad de género no va a cesar. Al contrario, el 11º Congreso Confederal de Comisiones Obreras ha mandado que se extienda a los centros de trabajo desde la proximidad, que se potencie en su utilidad y, fundamentalmente, que se intensifique. Porque la acción por la igualdad de género es un eje central en la disputa sindical contra la desigualdad social.

Y en lo interno, toca avanzar en este mandato reconociendo el papel central de las secretarías de Mujeres y de las sindicalistas, asegurando su presencia en todos los niveles organizativos, con garantías de resultados de paridad en la adjudicación de responsabilidades sindicales.

CCOO se mueve por la igualdad real; así se recoge en los documentos congresuales, como se resume en las páginas siguientes.

Fotografía de Julián Rebollo



# El 11º Congreso Confederal

Eva Antón Fernández

Fotografías: Julián Rebollo y Fran Lorente

EL PROFUNDO proceso democrático con que CCOO renueva sus estructuras, sus políticas y objetivos cada cuatro años culminó en Madrid los pasados 29 y 30 de junio y 1 de julio con el desarrollo del 11º Congreso Confederal. En él participaron un total de 751 sindicalistas (400 hombres, el 53,33%, y 351 mujeres, el 46,67%). Una composición paritaria que tuvo su reflejo también en la Mesa del Congreso y en la Presidencia.

Por primera vez en su historia, el congreso confederal tuvo una Presidencia colegiada, función que desempeñaron Joan Carles Gallego (secretario general saliente de CCOO Catalunya) y Ana Herranz (secretaria confederal saliente de Mujer e Igualdad). Es destacable que por primera vez también, la secretaria confederal de Mujer e Igualdad copresidió el congreso.

El congreso supuso un reconocimiento al empoderamiento colectivo de las sindicalistas y dotó de visibilidad al trabajo sindical por la igualdad de género liderado por las secretarías de la Mujer, que han actuado de puente entre el movimiento feminista y el movimiento sindical a lo largo de su historia. Un papel no siempre reconocido ni visibilizado, a pesar de sus permanentes contribuciones a los logros en igualdad en todas las esferas de la vida social, en especial en la laboral, en las cuatro últimas décadas de historia democrática.

CCOO se mueve, como refleja el lema del 11º congreso, que define además la filosofía que va a impregnar la acción sindical



en todas sus vertientes para este mandato congresual. También para la dimensión de la igualdad de género. Y para ello, el 11º congreso también eligió una Comisión Ejecutiva Confederal paritaria, dirigida por el secretario general Unai Sordo y formada por 15 personas más, de las que 8 son mujeres, que estarán a cargo de secretarías confederales relevantes: Mercedes González (Acción sindical), Lola Santillana (Empleo y Cualificación Profesional), Empar Pablo (Comunicación), María Cardeñosa (Finanzas y Administración), Cristina Faciabén (Internacional y Cooperación), Francisca Gómez (Afilación, Servicios y Asesoramiento), Paula Guisande (Política Social y Movimientos Sociales) y Elena Blasco como secretaria confederal de Mujeres e Igualdad.

## Empleo de calidad, corresponsabilidad, medidas y planes de igualdad

DE LOS [Documentos aprobados](#) (Los 6 Bloques que configuran el Plan de Trabajo, más una *Resolución General* y otra específica *Por la igualdad real entre mujeres y hombres en las CCOO*), así como de los [Estatutos Confederales](#) se extraen algunos de los principales contenidos sobre igualdad de género.

Aunque los indicadores macroeconómicos indican la salida de la crisis y la recesión económica, es evidente que esa mejora no ha llegado al conjunto de la ciudadanía ni



Mercedes González (Acción sindical).

**“El congreso supuso un reconocimiento al empoderamiento colectivo de las sindicalistas y dotó de visibilidad al trabajo sindical por la igualdad de género liderado por las secretarías de la Mujer”.**



Lola Santillana (Empleo y Cualificación Profesional).

**“CCOO defiende el pleno desarrollo de la ley de igualdad a la vez que pone énfasis en la necesidad de reforzar con garantías la negociación de planes de igualdad en las empresas”.**

a la clase trabajadora. Al contrario, se constata un panorama de aumento de las desigualdades sociales, de devaluación salarial, de restricción de prestaciones sociales, de extensión de la precariedad laboral y, consecuentemente, de aumento de la pobreza, que alcanza a 1 de cada 4 personas que residen en el Estado español, con grave impacto de género. Por todo ello, se precisa otra política laboral que genere empleo de calidad y con derechos y que integre la dimensión de género.

La dimensión de género se ha integrado en el diagnóstico y en las propuestas correctoras. Así, en el documento congresual se señala el alcance de la devaluación salarial y de la brecha salarial de género como definidores de una nueva pobreza laboral que atañe mayoritariamente a las mujeres. Se denuncia que la brecha salarial es consecuencia de la cadena de discriminaciones sociolaborales que limitan la participación laboral aún a una mayoría de trabajadoras: menos actividad, más paro, desempleo prolongado durante más tiempo, más tiempo parcial, segregación laboral y vertical...

Todo ello culmina en los menores salarios medios de las mujeres y la existencia de la brecha salarial. Otro factor que incide en esta brecha son los complementos salariales, susceptibles de ser detectados y corregidos



mediante la negociación colectiva por la representación sindical. Por ello, CCOO defiende el pleno desarrollo de la ley de igualdad, en toda su amplitud, a la vez que pone énfasis en la necesidad de reforzar con garantías la negociación de planes de igualdad en las empresas, extendiendo su obligatoriedad a las empresas de más de 50 trabajadores y trabajadoras sin convenio colectivo propio. Para ello, también se reconoce la necesidad de garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en las mesas de negociación y una formación sindical en igualdad extendida al conjunto de estructuras y delegaciones sindicales.

El trabajo propositivo se centra, también, en la exigencia del empleo de calidad y con derechos. Es un elemento básico para la igualdad real que se garantice el acceso al empleo de calidad de mujeres en igualdad de oportunidades que los hombres, al igual que la contratación indefinida, a tiempo completo. Y para corregir el abusivo y fraudulento uso del tiempo parcial indeseado, la conversión a indefinido y de jornada completa de los contratos temporales, a tiempo parcial, que encadenan a la pobreza a miles de trabajadoras. Es imperativo trabajar sindicalmente, en todos los frentes, para acabar con la precarización de sectores laborales muy feminizados y darles la cobertura de una negociación colectiva que pueda garantizar sus derechos laborales. Además, medidas de carácter general como la subida del Salario Mínimo Interprofesional (SMI) y la revalorización salarial tendrían un positivo impacto de género y contribuirían a disminuir la brecha salarial.

No puede olvidarse la permanencia de una mentalidad, un orden simbólico y cultural, que se perpetúa mediante estereotipos y creencias muy eficaces para mantener inalterables los roles de género y, con ellos, la adscripción de las mujeres al trabajo reproductivo y de cuidados que tiene lugar en la esfera familiar. Un trabajo y un tiempo no valorado ni reconocido, que lastra su participación en otros ámbitos, incluido el laboral. Este desigual uso de los tiempos por género (tiempo para el trabajo asalariado, tiempo para el trabajo familiar, tiempo de uso personal), agravado por recortes en los servicios públicos de cuidado de menores, dependientes y mayores, que han demolido el incipiente sistema de bienestar, han alejado por la vía de los hechos sobrevenidos a miles de mujeres del empleo en los últimos años. Recuperar los servicios públicos de cuidado (infantiles, de dependientes y atención a mayores que lo necesiten) junto a medidas que favorezcan la conciliación y otras efectivas de corresponsabilidad familiar (como la extensión paulatina de los permisos de maternidad y paternidad



**María Cardeñosa**  
 (Finanzas y Administración).



**Empar Pablo (Comunicación).**

hasta que sean iguales e intransferibles) son claves para lograr la igualdad laboral entre mujeres y hombres.

El 11º congreso también ha acordado mejorar, mediante la negociación colectiva, los derechos laborales para las víctimas de violencia: *“Los convenios colectivos pueden flexibilizar los requisitos exigidos a las víctimas de violencia de género para acreditar dicha condición, para que puedan acceder a los derechos laborales dirigidos a las víctimas de violencia de género que estén recogidos en los convenios de las empresas y Administraciones Públicas”.*

Las propuestas del 11º congreso para alcanzar la igualdad laboral y social de género no se agotan en las señaladas. La inclusión de la transversalidad de género en el conjunto de la política sindical que plasman los documentos congresuales hacen que se tenga en cuenta la dimensión de género en las medidas de protección social, salud laboral, acción sindical internacional y cooperación, de formación, comunicación, etc. Y sin olvidar cuando la desigualdad de género intersecciona y multiplica los efectos de discriminación en muchas mujeres por razón de edad, identidad u orientación sexual, origen étnico, diversidad funcional, etc. Tampoco se olvida el sindicato de la necesidad de actuar local, estatal e internacionalmente para asegurar derechos y oportunidades a inmigrantes y refugiadas.

Y desde el mandato congresual de proximidad, hacen que se vuelvan especialmente relevantes las que incorporen esta mirada y esta acción de género en la acción sindical cotidiana, a pie de empresa. Es un compromiso para este mandato la implementación de medidas y/o planes de igualdad en las empresas y la aprobación de protocolos de acoso sexual y acoso por razón de sexo, entre otras.

## Contra las violencias machistas y contra la LGTBifobia

LA LUCHA contra las violencias machistas es un compromiso sindical ante el que no cabe ningún paréntesis. Y así se explicita en varios apartados en los documentos congresuales, pero de manera especial, en la resolución general, una resolución adicional que busca incidir y dar respuesta sindical a cuestiones muy destacadas durante el marco temporal en el que se desarrolló el congreso.

La resolución general se hizo eco de unas semanas negras en violencia de género. Si bien este tipo de violencia machista aflora periódicamente con asesinatos de mujeres (y menores) y se mantiene invisibilizada en las manifestaciones de violencia cotidiana (maltrato físico y psicológico, acoso sexual, acoso por razón de sexo, violencia sexual, mutilación genital, matrimonios forzados, etc.), durante las semanas previas al desarrollo del congreso se acrecentó de manera dramática. Por ello, el 11º congreso quiso hacer explícito su rechazo: *“Vivimos una situación insostenible de violencia machista, que atenta contra la libertad la dignidad, los derechos y aún la vida de miles de mujeres y en ocasiones, de forma creciente, a su entorno (hijas, hijos,...). Es insostenible que perdure una violencia que asesina a una mujer cada 4 días. CCOO actúa cada día contra esta violencia afrontando sus causas, combatiendo las desigualdades de género que la originan, y actuamos para proteger a quienes la sufren y erradicarla en todas sus manifestaciones. Exigimos a los poderes públicos que la lucha contra las violencias machistas se afronte desde un pacto de Estado, dotado de pre-*

*supuesto suficiente, y que se cumpla el Convenio de Estambul. CCOO sigue trabajando contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en las empresas y centro de trabajo, y por mejorar los derechos laborales de las mujeres que sufren esta violencia desde la negociación colectiva. Acabar con las violencias machistas y las causas que la originan es una prioridad sindical”.*

El 11º Congreso Confederado coincidió con la celebración en Madrid del World Pride 2017, y la demanda de igualdad para el colectivo LGTBI, simbolizado en una bandera arcoíris en la Mesa, acompañó todo el transcurso del congreso. La lucha contra cualquier discriminación y violencia hacia las personas LGTBI está también presente en los documentos congresuales, junto al apoyo de su demanda para una ley estatal de igualdad de trato y la necesidad de integrar en la acción sindical políticas y medidas que incluyan y den respuesta a sus problemáticas, como la discriminación laboral o la LGTBifobia, y aseguren la presencia en su diversidad de este colectivo en las estructuras sindicales.

Como se recoge en la resolución general: *“CCOO se ha caracterizado por su compromiso sociopolítico en materia de políticas LGTBI, desarrollando estrategias sindicales que garanticen la denuncia de situaciones de discriminación, violencia o exclusión en entornos laborales, campañas de sensibilización, concienciación y formación específica a nuestros cuadros sindicales. Todos los Gobiernos deben garantizar los derechos de todas las personas LGTBI, avanzando en la igualdad real, social, laboral y de su seguridad general, a través de los cambios legislativos y las políticas concretas para acabar con la lacra de la violencia por motivo de identidad de género, orientación sexual y/o expresión de género”.*



Cristina Faciabén (Internacional y Cooperación).

**“La lucha contra las violencias machistas es un compromiso sindical. Y así se explicita en varios apartados en los documentos congresuales, pero de manera especial, en la resolución general”.**



Francisca Gómez (Afilación, Servicios y Asesoramiento).



**“Las mujeres, suponiendo el 42% de la afiliación y el 39% de las delegaciones siguen estando relegadas en muchos ámbitos de toma de decisiones y en las mesas de negociación colectiva”.**

La resolución articula una serie de medidas, entre otras: seguir avanzando en el proceso de empoderamiento colectivo de las sindicalistas, incorporando acciones de empoderamiento en los planes sindicales de trabajo, propiciando espacios de encuentro y participación, tejiendo redes y consolidando equipos; promover el conocimiento y vigilar el cumplimiento de las obligaciones estatutarias en materia de género y dotar de recursos (incluidas las horas sindicales) a las secretarías de Mujeres; incorporar criterios de equilibrio de género en las secretarías “troncales” (General, Organización, Acción Sindical); priorizar la formación sindical en materia de igualdad y extenderla a toda la organización; elaborar mapas de género en las estructuras sindicales que hagan visible la participación cuantitativa y cualitativa de las mujeres en las responsabilidades sindicales, etc.

Como resume la resolución: *“La lucha por la igualdad forma parte de la lucha por la transformación del poder, y la transformación del poder es condición, a la vez que objetivo, de la lucha por la igualdad. Una transformación del poder que, además, resulta clave para que el sindicato tenga la capacidad real de repensarse, reinventarse y proyectarse ante una sociedad en la que 8,5 millones de mujeres ocupadas —y más de 2 millones de desempleadas— seguimos siendo protagonistas de una brecha multiforme: en tasa de actividad y paro, en tiempo de trabajo, en promoción, salarial... Una transformación que permitirá que el sindicato sea más referente y representativo para esas 8,5 millones de trabajadoras en la medida en que sepa ser y visibilizarse como una organización, a todos los efectos y niveles, de mujeres y hombres”.*

## Igualdad real entre mujeres y hombres en CCOO

EL 11º CONGRESO aprobó una resolución dirigida a garantizar la igualdad real entre mujeres y hombres en el interno del sindicato. En toda la historia congresual, cada congreso confederal y los mandatos subsiguientes, han permitido avances sustanciales en la participación sindical de las mujeres y en la integración de la dimensión de género en el trabajo sindical. No siempre ha sido fácil, por resistencias fruto de inercias culturales o por la vigencia del espejismo de que la igualdad de género está conseguida, de que cualquier mujer que se lo proponga puede llegar hacia donde quiera llegar sin necesidad de políticas colectivas y estrategias correctoras como la acción positiva o la transversalidad de género.

Es común caer en espejismos, pero la persistencia de déficits en participación laboral y sindical, la persistencia de brechas de género en todos los aspectos de la vida social, incluido los ámbitos de poder y la tendencia a invisibilizar las aportaciones y el protagonismo de las mujeres en la construcción de las sociedades y las culturas, a veces también presente en la vida sindical, hacen

muy necesarias resoluciones específicas que establezcan una hoja de ruta interna para trabajar por la igualdad y que, además, contemplen medidas que permitirán evaluar si se ha producido avances sustanciales: *“Para conseguir la igualdad en los resultados”.*

Esta resolución parte de la constatación de que las mujeres, suponiendo el 42% de la afiliación y el 39% de las delegaciones, pese al avance en paridad en las estructuras sindicales y al objetivo de empoderamiento colectivo desarrollado durante el 10º Congreso, siguen estando relegadas en muchos ámbitos de toma de decisiones y en las mesas de negociación colectiva.



**Paula Guisande (Política Social y Movimientos Sociales).**

### Los estatutos

EN LA DEFINICIÓN de principios, se mantiene el principio de CCOO, sindicato de hombres y mujeres: "La CS de CCOO tiene entre sus principios impulsar y desarrollar la igualdad de oportunidades, así como combatir la discriminación por razón de sexo. Para ello, CCOO se propone incorporar la transversalidad de género en todos los ámbitos de la política sindical, promover y desarrollar acciones positivas en las relaciones laborales y en las condiciones de trabajo, así como remover los obstáculos para avanzar en una representación paritaria de hombres y mujeres en todos los niveles y en todos los órganos de dirección del sindicato".

También se mantiene, en la definición y ámbito de actuación de la Confederación, la referente a la igualdad de género (art.1, c): "La consecución de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la lucha por la eliminación de la discriminación de la mujer en la sociedad y contra todo tipo de violencia de género, con especial atención al acoso sexual y acoso por razón de sexo en cualquier ámbito" (1).

El artículo 11, sobre la elección de los órganos del sindicato, mantiene las líneas generales anteriores, con alguna novedad:

**3.** En la constitución y desarrollo de la CS de CCOO como sindicato igualitario de hombres y mujeres, y para lograr la plena participación, compromiso y responsabilidad en todos los órganos del sindicato y en las delegaciones que corresponda elegir en los congresos y/o asambleas, las candidaturas que se presenten se ajustarán a las reglas siguientes:



Elena Blasco (Mujeres e Igualdad).

a) En las organizaciones en las que la afiliación de hombres o mujeres sea inferior al 30% incorporarán como mínimo un número de hombres o mujeres proporcional al mismo número de afiliados y afiliadas en dicha organización incrementado en un 10 %.

b) En aquellas organizaciones en las que la afiliación de mujeres sea igual o superior al 30 % e inferior al 50 % guardarán la proporción del 60/40% para cada uno de los géneros.

c) En aquellas organizaciones en las que la afiliación de mujeres sea igual o superior al 50 % incorporarán un porcentaje de mujeres no inferior al 50% (Novedad)

d) Las candidaturas deberán respetar las proporciones mencionadas en los dos niveles: titulares y suplentes.

e) En los congresos y/o asambleas congresuales del primer nivel, el número de mujeres y hombres que integrarán las candidaturas que se presenten será proporcional a la afiliación de cada sexo en la circunscripción correspondiente, tanto para los órganos como para las delegaciones a las asambleas o congresos superiores.

f) Todas las candidaturas se elaborarán garantizando la alternancia entre hombres y mujeres, desde la primera posición hasta donde el número de candidatos y candidatas lo permita, en concordancia con las reglas anteriores.

Se mantiene la medida disciplinaria: "Cuando exista una sentencia firme y condenatoria sobre casos de violencia de género y acoso sexual" se causará baja en la afiliación, y la suspensión en caso de ser "objeto de investigación en un proceso penal por violencia de género, acoso sexual, racismo, xenofobia o por cualquier otro hecho que atente contra la dignidad o integridad de las personas...".

Es destacable un cambio de denominación de las secretarías de la Mujer, que a partir de este 11º Congreso, pasan a denominarse "de Mujeres", reconociendo la diversidad existente.

En el artículo 31, entre sus funciones y competencias, la Comisión Ejecutiva Confederal mantiene un histórico compromiso: "Potenciará la creación de las secretarías de Mujeres en las organizaciones territoriales y

**"Es destacable un cambio de denominación de las secretarías de la Mujer, que a partir de este 11º Congreso, pasan a denominarse "de Mujeres", reconociendo la diversidad existente".**

federales e impulsará las que ya existen. Las secretarías de Mujeres se integrarán en los órganos de dirección respectivos con plenos derechos".

Otra novedad estatutaria es la obligación de incorporar informes de impacto de género en las principales propuestas de acción sindical.

### ¡CCOO se mueve!

EL SINDICATO ha sido, a lo largo de su historia, un motor de dinamización de avances sociopolíticos. En materia de igualdad de género también. Quizá sea suficiente recordar, en este sentido, que integró en sus documentos la igualdad legal cuando aún no estaba fijada en la Constitución Española. Y así continuará trabajando hasta lograr una sociedad más justa, más igualitaria, más solidaria y más sostenible donde las discriminaciones, opresiones, explotaciones, el sexismo, las injusticias y la violencia no tengan lugar. 🗑️

Eva Antón (@evaantonfer) es filóloga y forma parte del equipo de la Secretaría Confederal de Mujeres e Igualdad de Comisiones Obreras.

(1) En el 11º Congreso se aprobó una enmienda por mayoría simple que sustituía "De hombres y mujeres" por "Feminista". Sin embargo, para modificar la definición de principios, según establece el Art. 27, se requiere una mayoría de dos tercios, que no se alcanzó.

## Mujeres con ciencia

*Mujeres con ciencia* es un blog de la Cátedra de Cultura Científica de la Universidad del País Vasco que visibiliza las aportaciones de las mujeres a la ciencia, publicando contenidos biográficos, periodísticos y temas relacionados con su situación en el ámbito científico-tecnológico..



Imagen de la artista Itsaso Benedicto (<http://itsasobenedicto.com/>) para Mujeres con ciencia.

Anna María Mellado García

LA CÁTEDRA de Cultura Científica del País Vasco fue creada en 2010 por un convenio de colaboración con la Diputación Foral de Bizcaia, con el propósito de promover el conocimiento científico y tecnológico en la sociedad. En el marco de las actividades de difusión social y de promoción de la cultura, la cátedra es responsable de diferentes publicaciones digitales. Sensible a la desigualdad persistente entre las mujeres y los hombres en el mundo de la ciencia -más acusada aún en los niveles superiores de las carreras científicas-, la cátedra ha asumido un papel activo con el blog [Mujeres con ciencia](#) promoviendo una acción positiva a favor de las mujeres de valiosa repercusión social.

El blog está editado por Marta Macho, profesora de Geometría y de Topología de la Facultad de Ciencia y Tecnología de la Universidad del País Vasco. Marta Macho ha sido premiada por varias universidades e instituciones científicas por su comprometida trayectoria profesional, promoviendo la divulgación del conocimiento científico entre las mujeres y la visibilización de las científicas y sus aportaciones. En 2016 ha recibido el premio *Emakunde a la igualdad* otorgado por el Instituto Vasco de la Mujer.

En el blog *Mujeres con ciencia* se encuentran varias secciones que son mantenidas de forma muy dinámica.

*Ciencia y más* se nutre de contribuciones a la ciencia desde otras áreas del conocimiento o de la cultura popular. *Efemérides* celebra la fecha de nacimiento de científicas

"En *Vidas científicas* se puede acceder a biografía de mujeres con perspectiva crítica analizando las dificultades encontradas en su trayectoria profesional además de sus aportaciones".

de cualquier época con un texto breve y enlaces. Cada lunes se pueden leer en la sección *En corto* citas o reflexiones de científicas. Los sábados se recomiendan libros sobre biografías de científicas o textos de divulgación escritos por ellas en la sección *Entre páginas*. *En la red* es la sección donde se comparten todos los domingos audios y videos de entrevistas o conferencias de mujeres del mundo de la ciencia. *Hitos* presenta iniciativas de conmemoración histórica y proyectos de visibilización de las científicas. En *Por pares* se transcriben conversaciones con una científica. En la sección *Protagonista* se hallan entrevistas periodísticas o retratos de científicas del mundo. Por último, en *Vidas científicas* se puede acceder a biografía de mujeres con perspectiva crítica analizando las dificultades encontradas en su trayectoria profesional además de sus aportaciones.

En el archivo general del blog se encuentra información sobre *Katedra*, una aplicación de contenidos científicos personalizados para el móvil desarrollada por la Cátedra de Cultura Científica. Entre otros contenidos se accede a toda la información publicada en *Mujeres con ciencia* en euskara, castellano e inglés. *Mujeres con ciencia* está también presente en Twitter con más de 21.000 seguidoras y seguidores, en Pinterest y en Facebook donde más de 32.000 personas han expresado su satisfacción con esta publicación digital. 📖

Anna María Mellado es secretaria de Mujeres e Igualdad de CCOO de la Región de Murcia.

**Búscanos en Facebook [Revista Trabajadora](#) o síguenos en Twitter [@RevTrabajadora](#)**

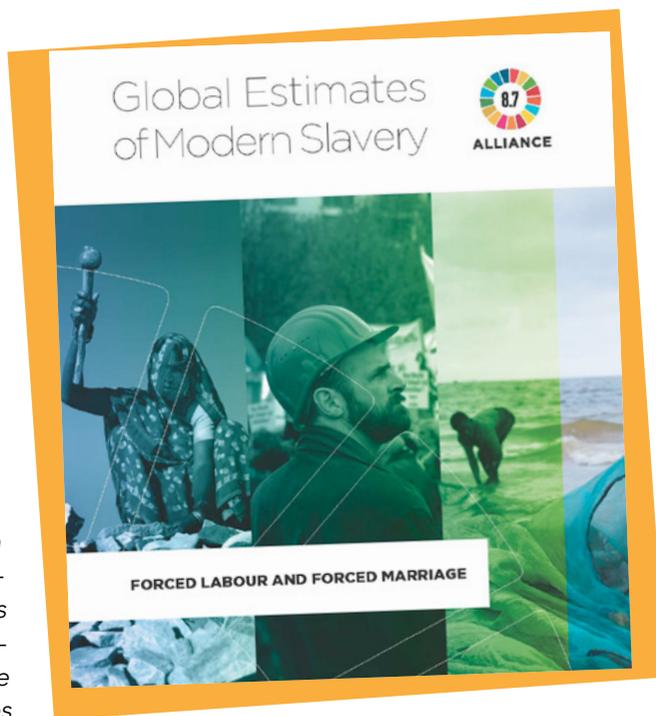
## Batalla por la erradicación del trabajo forzoso

El informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la estimación mundial del trabajo forzoso, el matrimonio forzado y la pobreza arroja cifras alarmantes.

Alejandra Ortega Fuentes

**EN SU OBRA** *La libertad es una batalla constante: Ferguson, Palestina y los cimientos de un movimiento*, la activista afroamericana Angela Davis (1), recuerda que: "En la época del movimiento de la liberación negra del siglo XX, los seres humanos cuya situación se aproximaba más a la de los esclavos, a la de sus antepasados esclavos, eran las trabajadoras domésticas negras. Las mujeres que limpiaban las casas, que cocinaban, que lavaban la ropa. De hecho, en la década de 1950 (2), aproximadamente el 90 por ciento de las negras eran trabajadoras domésticas y teniendo en cuenta que la mayoría de la gente que utilizaba los autobuses en Montgomery, Alabama, en 1995 eran trabajadoras domésticas negras, ¿por qué resulta tan difícil imaginar y reconocer lo que para esas trabajadoras domésticas debe de haber significado esa impresionante imaginación colectiva de un mundo futuro sin opresión racial, de género y económica?" (3).

Añade la autora que: "Aunque no sepamos los nombres de todas las mujeres que se negaron a utilizar los autobuses para trasladarse desde sus barrios negros pobres a los barrios blancos adinerados en Montgomery, Alabama, deberíamos por lo menos reconocer su proeza colectiva. El boicot (4) no hubiera sido posible



sin su rechazo, sin su rechazo crítico. Sin él, un personaje como el doctor Martin Luther King Jr. quizá no habría adquirido prominencia" (5).

### La ratificación del protocolo sobre trabajo forzoso

**CASI SETENTA** años más tarde de que se produjeran estas heroicas luchas progresistas de muchas mujeres que catalizaron el núcleo esencial del movimiento de liberación de mediados del siglo XX,

en Estados Unidos y en diferentes latitudes, y ya en junio de 2014, la 103ª Conferencia Internacional del Trabajo (CIT), celebrada en Ginebra, adoptaba el [Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930](#), complementado con la *Recomendación sobre el trabajo forzoso (medidas complementarias), 2014 (núm. 203)* e instaban a los Estados miembro a ratificar este protocolo con la mayor rapidez posible con el afán de luchar contra las prácticas del trabajo forzoso y otras prácticas análogas a la esclavitud aún no erradicadas de nuestro planeta.

La ratificación del protocolo se convierte así en un instrumento de primer orden de la OIT, jurídicamente vinculante toda vez que fue ratificado por los dos Estados miembro que lo hicieron en primer lugar, Níger y Noruega. Hace apenas un año el protocolo entraba en vigor (9 de noviembre de 2016) tras la ratificación por parte de estos dos países y se ha convertido en un nuevo marco para luchar contra el trabajo forzoso y la esclavitud.

Con el fin de promover la ratificación del Protocolo, la OIT lanzó una nueva campaña mundial para poner fin a la esclavitud moderna junto con la Organización Internacional de Empleadores (OIE) y la Confederación Sindical Inter-

**“Desde 2014, las organizaciones sindicales españolas han dejado de instar al Gobierno de España a mostrar su compromiso en la lucha contra la esclavitud moderna con la ratificación de este instrumento”.**

nacional (CSI). Esta campaña recibió el nombre de [50 for Freedom](#) y tiene por objetivo movilizar el apoyo del público y ejercer influencia en al menos 50 países para que [ratifiquen el Protocolo sobre el trabajo forzoso de aquí a 2018](#).

En septiembre de 2017, España se convertiría en el décimo noveno Estado del mundo en ratificarlo. Desde 2014, las [organizaciones sindicales españolas](#) no han dejado de instar al Gobierno de España a mostrar su compromiso en la lucha contra la esclavitud moderna con la ratificación de este instrumento.

## Trabajo forzoso y matrimonio forzado y pobreza

**EL PASADO** 20 de septiembre, la ministra de Empleo y Seguridad Social de España, Fátima Báñez, depositaba en Nueva York ante el director general de la OIT, Guy Ryder, el instrumento de ratificación de España del Protocolo sobre el trabajo forzoso. La Oficina de la OIT en España recordaba en una nota informativa titulada [Sin avances en la erradicación del trabajo forzoso en el mundo](#) que este protocolo actúa a tres niveles: prevención, protección y acceso a la justicia y requiere que los países garanticen la liberación, recuperación y la rehabilitación de las víc-

timas de la esclavitud moderna, aunque no sean residentes legales de los países donde trabajan. La OIT ha señalado que estamos muy lejos de alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible si no se logra intensificar los esfuerzos para erradicar el trabajo forzoso.

La nota incluía alarmantes cifras que recoge un nuevo informe de la OIT sobre el trabajo forzoso en el mundo en 2016. Estos datos sobre el trabajo forzoso se presentan como parte del informe [Las estimaciones mundiales de la esclavitud moderna: trabajo forzoso y matrimonio forzado y pobreza](#) publicado por la OIT y la *Walk Free Foundation*, en asociación con la Organización Mundial para las Migraciones (OIM) en el marco del septuagésimo segundo período ordinario de sesiones de la Asamblea General de Naciones Unidas.

La OIT recuerda que: *“La esclavitud moderna no se define como tal en las leyes, pero cubre un conjunto de conceptos jurídicos específicos como son trabajo forzoso, esclavitud, matrimonio forzado, servidumbre y prácticas análogas, por las cuales se dan situaciones de explotación de una persona que no puede negarse o salirse debido a amenazas, violencia, coerción, engaño y/o abuso de poder”.*

El informe recoge que en 2016 se estima que unos 25 millones de personas estaban atrapadas en trabajo forzoso en un momento dado. De ellas, 16 millones eran víctimas de la explotación laboral forzada en el sector privado (trabajo doméstico, la construcción y la agricultura), alrededor de 5 millones eran víctimas de la explotación sexual forzada; y poco más de 4 millones (16 por ciento del total) del trabajo forzoso era impuesto por el Estado.

En lo relativo al matrimonio forzado, se estima que 15,4 millones de personas eran víctimas de un matrimonio forzado en un momento dado en 2016. De este total, 6,5 millones de casos ocurrieron en los últimos cinco años (2012-

**“Este protocolo actúa a tres niveles: prevención, protección y acceso a la justicia y requiere que los países garanticen la liberación, recuperación y la rehabilitación de las víctimas de la esclavitud moderna, aunque no sean residentes legales de los países donde trabajan”.**

2016) y el resto tuvo lugar antes de este período pero siguieron atrapadas en esa situación. Más de una tercera parte de todas las víctimas del [matrimonio forzado](#) eran niñas. ■

Alejandra Ortega (@AlejandraORF) es responsable de Países Árabes, África y Asia y consejera técnica de CCOO para la OIT, forma parte de la Secretaría Confederal de Internacional y Cooperación de CCOO.

(1) Birmingham (EE.UU), 1944. Activista afroestadounidense por los derechos civiles y destacada figura del movimiento feminista. Miembro del Partido Pantera Negra (*Black Panther Party*) y profesora del departamento de Historia de la Conciencia de la Universidad de California en Santa Cruz. Llegó a estar incluida en la lista de “los más buscados” del FBI en los sesenta.

(2) En referencia al caso estadounidense.

(3) A. Davis, *La libertad es una batalla constante: Ferguson, Palestina y los cimientos de un movimiento*, Madrid, 2017, p. 76.

(4) En referencia a la protesta política y social de 1955 en Montgomery, Alabama, conocida como *Montgomery Bus Boycott* (el Boicot de autobuses de Montgomery) en contra de la segregación racial en el transporte público. El 1 de diciembre de 1955, la ciudadana afroestadounidense Rosa Parks fue arrestada por negarse a ceder su asiento a una persona blanca. El movimiento consiguió la inconstitucionalidad de las leyes entonces vigentes.

(5) *Ibidem*, p. 76.

## El Pacto de Estado en materia de violencia de género

Susana Brunel Aranda



Manifestación en Madrid, el 25 de mayo, para exigir un Pacto de Estado en materia de Violencia de Género.

LA PERSISTENCIA del grave problema social de la violencia machista, las dificultades para su erradicación y la permanente denuncia de las asociaciones feministas, organizaciones sindicales y sociales abrieron la puerta a que el Congreso de los Diputados instará al Gobierno a: *"Promover un Pacto Social, Político e Institucional que recupere el consenso de la Ley Orgánica 1/2004 de medidas de protección integral contra la violencia de género, vinculando a todos los partidos políticos, poderes del Estado y sociedad civil en un compromiso firme en pro de una política sostenida para la erradicación de la violencia de género"*.

El 15 de noviembre de 2016, el Congreso de los Diputados aprobó una Proposición no de ley por la que se instaba al Gobierno: *"A promover la suscripción de un Pacto de Estado en materia de violencia de género por el Gobierno de la Nación, las Comunidades Autónomas y Ciudades con Estatuto de Autonomía, y la Federación Española de Municipios y Provincias,*

*que siga impulsando políticas para la erradicación de la violencia sobre la mujer como una verdadera política de Estado"*.

La proposición no de ley estableció la creación de una Subcomisión en el seno de la Comisión de Igualdad con el fin de articular dicho pacto, que fue aprobada por acuerdo del Pleno del Congreso el 21 diciembre 2016, constituyéndose el 1 de febrero de 2017.

Dicha subcomisión estableció unos plazos para la realización de un informe en el que se identificasen y analizasen los problemas que impiden avanzar en la erradicación de las diferentes formas de violencia de género, y elaborar un conjunto de propuestas de actuación que incluirían, las reformas que deberían acometerse para su cumplimiento, así como las recomendaciones de los organismos internacionales, ONU y Convenio de Estambul.

Esta subcomisión recabó distintos informes y comparencias de personas

expertas en la materia, representantes de organismos institucionales, asociaciones de mujeres y organizaciones sindicales.

En representación de CCOO Susana Brunel, del equipo de la Secretaría Confederal de Mujeres e Igualdad, compareció ante la Subcomisión aportando el documento [Prevención, protección y derechos. Análisis y propuestas de CCOO para combatir la violencia de género](#) (1), un compendio de propuestas elaborado tras un intenso trabajo de identificación de los déficits existentes en la aplicación de la Ley Orgánica 1/2004 de medidas de protección integral contra la violencia de género, abordando los ámbitos –laboral y económico, publicidad y medios de comunicación, policial, jurídico y servicios judiciales, educativo, sanitario, servicios sociales e intervención social.

Tras seis meses de trabajo, el 28 de julio de 2017, la subcomisión creada en el Congreso para articular el pacto de Estado, aprobó el [Informe](#), que incluye 213 medidas y que contó con el respaldo de todos los grupos excepto Unidos Podemos que se abstuvo.

El 28 de septiembre de 2017, el Pleno de Congreso de los Diputados ratificó el informe (tras incorporar algunos votos particulares) sin ningún voto en contra pero con la abstención de Unidos Podemos. Dicho informe se remitió al Gobierno para que, en el plazo máximo de dos meses, lo someta al acuerdo de los representantes de comunidades autónomas, ayuntamientos, partidos políticos, administración de justicia, asociaciones sindicales, empresariales y asociaciones civiles.

De forma paralela a la realización del informe del Congreso, los grupos parlamentarios del Senado elaboraron una Ponencia de Estudio para la *Elaboración de estrategias contra la violencia de género* con 267 medidas, acordadas por unanimidad.

dad el 28 de julio y ratificadas por el Pleno del Senado el 13 de septiembre, texto que también fue remitido al Gobierno.

Con ambos documentos, la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (MSSSI) ha realizado un texto refundido (Congreso y Senado) para estudiar y analizar el conjunto de las propuestas de cara a la próxima suscripción del pacto por todos los agentes involucrados en el desarrollo del mismo.

El pacto de Estado (texto refundido Congreso/Senado) en materia de violencia de género comprende 10 apartados y contiene 417 medidas: la ruptura del silencio (sensibilización y prevención); mejora de la respuesta institucional (coordinación y trabajo en red); perfeccionar la asistencia, ayuda y protección a las víctimas; intensificar la asistencia y protección de los menores; impulso de la formación que garantice la mejor respuesta asistencial; necesidad de la mejora del conocimiento (seguimiento estadístico); recomendaciones a comunidades autónomas, entidades locales y otras instituciones; modificaciones legislativas; visualización y atención a otras formas de violencia: trata, violencia sexual, mutilación genital femenina y matrimonios forzados y, por último, compromiso económico

Las 417 medidas, en muchos casos, recogen lo que mandata la propia Ley 1/2004 de medidas de protección integral para combatir la violencia de género o contempla la Estrategia Nacional para la erradicación de la violencia contra la mujer (2013-2016), pero que no han sido desarrollados al no contar con la voluntad política ni con los recursos económicos necesarios para su aplicación efectiva.

CCOO considera insuficientes las medidas alcanzadas, se trata de un pacto de mínimos que no da respuesta a las carencias detectadas en el tratamiento de la violencia sexista, un pacto más político que social que no recoge medidas finalistas y garantistas para la erradicación de la violencia.

A pesar de la insuficiencia del pacto, CCOO valora positivamente las medidas contempladas, por lo que considera urgente y prioritario su puesta en marcha, y manifiesta su voluntad de colaborar activamente en el desarrollo de los aspectos relacionados con el ámbito laboral, así como el desarrollo de medidas en otros ámbitos:

**“A pesar de la insuficiencia del Pacto, CCOO valora positivamente las medidas contempladas, por lo que considera urgente y prioritario su puesta en marcha”.**

sanitario, educativo, policial y judicial, que incluyen algunas de las propuestas realizadas por CCOO.

CCOO prestará especial atención al desarrollo del punto 3 del pacto: *“Perfeccionar la asistencia, ayuda y protección a las víctimas”*, donde se recogen medidas tales como: estudiar el actual sistema de ayudas de la Renta Activa de Inserción (RAI) y el art. 27 de la Ley 1/2004 para mejorar la situación de las víctimas sin empleo; potenciar y desarrollar el programa de inserción sociolaboral, adaptándolo a las necesidades individuales de las víctimas; trabajar con los agentes sociales para el establecimiento de protocolos que garanticen los derechos laborales de las trabajadoras en situación de violencia y para una implicación más activa de la Inspección de Trabajo cuando las víctimas sufran perjuicios laborales; por último, la negociación de protocolos frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo e impulso de la negociación de convenios y planes de igualdad que mejoren los derechos existentes.

Es prioritario, asimismo, avanzar en sensibilización y prevención con medidas educativas que incluyan valores que fomenten la igualdad entre géneros, la diversidad, la tolerancia y la educación sexual-afectiva, en todas las etapas y niveles educativos; combatir el sexismo en los medios de comunicación con formación especializada a profesionales y elaboración de códigos deontológicos; y reforzar y aplicar los protocolos sanitarios para la detección precoz de la violencia, con programas de formación del conjunto de profesionales sanitarios.

Otras medidas que hay que priorizar, de manera urgente, se encuentran en la mejora de la respuesta institucional me-

dante la formación, cooperación y coordinación efectiva de los distintos organismos implicados, entre el conjunto de las Administraciones, el ámbito judicial y policial, fiscalía, abogacía, profesionales sanitarios y sociales.

Por otro lado, de gran interés es que: *“El reconocimiento de la acreditación como víctima no se supeditará necesariamente a la interposición de la denuncia: “La modificación de la Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de racionalización y sostenibilidad de la Administración Local, para que la Administración Local pueda llevar a cabo actuaciones en la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, así como contra la violencia de género”.*

En el ámbito de la justicia: *“Ampliar el concepto de violencia a todos los tipos de violencia contra la mujer contenidos en el Convenio de Estambul, para la atención, recuperación y reconocimiento de derechos de las mujeres víctimas de cualquier acto de violencia, incluido el acoso sexual y el acoso por razones de género”.*

El gran escollo para la aplicación del pacto es su financiación y saber si finalmente los Presupuestos Generales del Estado (PGE) de 2018 incluirán los 200 millones anuales de incremento presupuestario. Por ello, CCOO exige al Gobierno central el cumplimiento punto 10 del pacto: *“El compromiso económico global destinado a desarrollar el pacto de Estado supondrá un incremento de mil millones de euros en los próximos cinco años”.* Esta dotación presupuestaria es imprescindible para la puesta en marcha del mismo.

Otra cuestión fundamental es la necesaria participación de las asociaciones de mujeres y las organizaciones sindicales en la Comisión de Seguimiento del pacto. CCOO exigirá una participación activa tanto en el seguimiento como en la evaluación de las medidas y acuerdos que se alcancen. ■

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

(1) Documento de 2016 elaborado conjuntamente por la Secretaría Confederal de Mujeres e Igualdad y las secretarías de la Mujer de las federaciones estatales de Servicios a la Ciudadanía (FSC), Enseñanza y Sanidad de CCOO.

# Pensiones de orfandad y viudedad en casos de violencia de género

El juzgado de lo Social de Toledo ordena a la Seguridad Social incrementar las pensiones de tres huérfanos de violencia machista con efecto retroactivo desde 2009. Un logro más de los servicios jurídicos de Comisiones Obreras de Toledo.

Vanesa Ortiz Alguacil y Carmen Briz Hernández

HASTA HACE muy poco no se tenía en cuenta ni se contabilizaba estadísticamente los casos de menores en situación de orfandad tras el asesinato de sus madres por violencia de género. Desde 2013, 169 menores han perdido a sus madres. El 17 de mayo de 2017, el Congreso de los Diputados dio paso a que hijos e hijas de asesinadas por violencia machista reciban una pensión de orfandad, también en los casos en que las madres no hubieran cotizado a la Seguridad Social. El camino que han de recorrer las familias afectadas no es precisamente sencillo. Este es el caso de una familia de Toledo, tal y como relata la abuela: *"Desde que asesinaron mi hija, mis tres nietos han estado conmigo, aunque tuve que pelear por la tutela, porque no te la dan desde el principio. En otras comunidades te dan la tutela directamente en el juicio, por ejemplo en Valencia"*. ¿Tan difícil es agilizar este proceso o es falta de voluntad política?

Esta familia, ya golpeada por el maltrato, tuvo que enfrentarse, además, a la falta de información y de recursos materiales: *"El único salario que entra en casa es el mío y una cantidad pequeña que recibía por los niños. Soy mileurista y pago una vivienda todos los meses. Me vi muy pillada"*, relata la abuela. Las asistentes sociales tenían conocimiento de que cada menor recibía una cantidad muy pequeña en concepto de pensión de orfandad y jamás le informaron de que podrían reclamar la pensión de viudedad para complementar la cantidad percibida. El consejo de esta valerosa mujer es claro: *"Recomiendo a las familias moverse, no estancarse, recurrir a quien haga falta para conseguir lo que por derecho debe corresponderles a las familias que han sido víctimas de violencia de género. En mi caso, como afiliada a Comisiones Obreras, recurrí al asesor jurídico del sindicato y allí me informaron de que podría reclamarse a la Seguridad Social"*.

Cada menor percibía 150 euros mensuales en concepto de pensión de orfandad, esta cantidad aumentó al cabo de unos años a 179 euros y ha sido ahora, por fin, cuando se ha incrementado llegando a los 300 euros por menor.

Paradójicamente, en los casos de violencia machista en donde la mujer es asesinada, el beneficiario de la pensión de viudedad es su asesino (en el caso que abordamos se encuentra en prisión con una condena de 15 años). Sin embargo, esta familia ha luchado duro para conseguir que dicha pensión se repartiera entre los tres menores: *"Si la asesinada no estaba en demanda de empleo no pueden sus hijos o hijas recibir la viudedad que le correspondería al padre. Tiene que ser demandante de empleo. Se agarran a eso y no consigues la pensión de viudedad para los menores"*.

**Comisiones Obreras de Toledo** se implicó en el caso de esta familia y consiguió que el juzgado de lo Social de Toledo ordenara a la Seguridad Social el incremento de las pensiones de los menores con efecto retroactivo desde 2009. En un primer momento, la Seguridad



Un momento de la rueda de prensa, Alicia Gail y José Luis Arroyo, secretaria de Mujer y secretario general de Comisiones Obreras de Toledo, respectivamente, fotografía de Francisco Javier Rodríguez.

Social recurrió la sentencia ante el Tribunal Superior de Justicia de Castilla La Mancha y Comisiones Obreras, en rueda de prensa, explicaba que no se entendía la dureza y la contundencia del recurso. Sin embargo, siete días más tarde, la Seguridad Social retiró el recurso.

Por fin algo de justicia y tranquilidad para esta familia, que ahora más que nunca desea implicarse en la información a otras que se puedan encontrar en parecidas circunstancias: *"Estaría muy bien abrir un departamento en el sindicato para gestionar las ayudas a las víctimas de la violencia de género, un servicio especial para asesorar e informar sobre derechos. Por ejemplo, muchas personas desconocen que el cambio de apellidos de los niños no cuesta nada, es un servicio gratuito por tratarse de víctimas. Hay que solicitarlo a través del juzgado y tras pasar por un tribunal, en un proceso que dura entorno a los cuatro meses, se determina si se concede o no el cambio. Eso significa cambiar toda la documentación: carnés de identidad, pasaportes, bancos, etc... Muchas otras abuelas, tal vez mayores que yo y con menores recursos, no saben moverse en estos ámbitos y no están acogiéndose a los derechos que les corresponden"*. ■

Vanesa Ortiz (@CCOOclm) forma parte Área de Secretaría General y Comunicación CC00 de Castilla La Mancha y Carmen Briz (@RevTrabajadora), periodista, del equipo de la Secretaría Confederal de Mujeres e Igualdad de Comisiones Obreras.

## Cuestiones de género

**Cuestiones de género: de la igualdad y la diferencia**, revista académica editada por el Seminario Interdisciplinar de Estudios de las Mujeres de la Universidad de León. Dirección: Ana Isabel Blanco García.

Yolanda Martín Ventura  
y Elena Pinilla Marcos

**CUESTIONES de género: de la igualdad y la diferencia** es una revista académica de acceso abierto y periodicidad anual, creada en 2005 por iniciativa del Seminario Interdisciplinar de Estudios de las Mujeres de la Universidad de León, que se publica ininterrumpidamente todos los meses de junio. Está abierta a trabajos de investigación realizados en el área de los estudios feministas y de la mujer con el objetivo de afianzar un espacio

académico e interdisciplinar de indagación, encuentro y debate sobre el género.

La revista cuenta con un Consejo de Redacción, formado sobre todo por profesoras de la propia Universidad, y un Comité Asesor Científico que está formado por profesorado especialista en temas de igualdad de diversas Universidades de España y de otros países, como M<sup>a</sup> Ángeles Durán, Teresa Torns o Amelia Valcárcel.

Admite contribuciones que sean inéditas y en cualquiera de las lenguas oficiales de la Unión Europea.

Todos los artículos disponen de resumen y palabras clave en inglés. Es el Consejo de Redacción quien recibe los artículos y tras una evaluación externa decide en último término la publicación de los originales.

El último número de la revista correspondiente a 2017 se ha denominado **Alter/nativas feministas** y recoge las múltiples especificidades del devenir-mujer. Ha sido coordinado por Marta Sofía López Rodríguez.

Yolanda Martín es secretaria de Mujer y Políticas de Igualdad de Comisiones Obreras de Castilla y León y Elena Pinilla es agente de igualdad y coordinadora de la secretaria. **II**



## Vida personal, laboral y familiar

**Guía de derechos de conciliación de la vida personal, laboral y familiar**, editada por la Federación Estatal de Industria de Comisiones Obreras.

Isabel Fernández Navarro

**ESTA ÚLTIMA** edición recoge los cambios que se han introducido en la **Ley Orgánica 3/2007 de 22 de Marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (2007)**, durante los dos últimos años y vuelve a recordar que el disfrute de estos permisos de conciliación puede ser ejercido por cualquiera de los progenitores a excepción de los que son específicos de uno de ellos: "Como es el permiso de paternidad".

Es precisamente este permiso el que ha sido modificado recientemente. En esta edición se explica que los nuevos papás pasan de tener 13 días de permiso, a disfrutar de cuatro semanas. En la guía también se aclara que se amplían las licencias en los casos de guarda con fines de adopción, ya sea definitiva o temporal. Hasta ahora la ley solo otorgaba permiso en los supuestos de adopción o acogimiento.

Otras cuestiones importantes que recoge la guía son las modifi-



caciones realizadas en la **Ley General de la Seguridad Social** relativas a los periodos de cotización asimilados por partos a efectos de una pensión contributiva de jubilación o de incapacidad permanente para aquellas mujeres que no cotizaron en ese periodo.

CCOO de Industria confía en seguir actualizando el contenido de esta guía año tras año. Eso significará que se corrigen las desigualdades que todavía existen en la **ley de igualdad** y que se construye una sociedad cada vez más justa y democrática. **II**

Isabel Fernández (@fernandezn1) es responsable de Mujer e Igualdad de CCOO de Industria.

## Un retrato estadístico

**Un retrato estadístico: La vida de las mujeres y los hombres en Europa** Eurostat ha desarrollado esta publicación digital que contiene textos breves, herramientas de visualización interactiva, infografías, fotos, etc., en colaboración con los Institutos Nacionales de Estadística de los Estados miembros de la UE y los países de la Asociación Europea de Libre Comercio (AELC).

Alba Garcia Sànchez

**EL PASADO** 20 de Octubre, con motivo del Día Europeo de la Estadística, el Instituto Nacional de Estadística (INE) presentó una nueva publicación digital con textos breves, herramientas de visualización interactiva, fotos e infografías, que tiene como objetivo, por un lado, sincronizar datos con el resto de la UE y tener una imagen por países de algunos indicadores sobre esperanza de vida, percepciones de

salud, edad de la maternidad, ocupación, desempleo, nivel formativo, tiempo dedicado al trabajo doméstico o brecha, entre otros. En segundo lugar, se trata de un portal pensado para consulta rápida, ágil, dividido en tres partes que agrupan datos y estadísticas sobre demografía y salud, educación, vida personal y laboral, hábitos de nutrición, actividades sociales, ocio o internet.

Es importante disponer de información cuantitativa, oficial y contras-



table tanto evolutivamente (comparable en el tiempo) como con el entorno y que aborde el máximo de temas de ámbito social, demográfico y económico que en España cubre el INE.

Se barajan datos que permiten conocer en qué se diferencian y parecen mujeres y hombres y si ello supone desigualdad, básico para poder

establecer políticas públicas acordes con las necesidades reales que transmiten dichas estadísticas. Sin embargo, hay huecos substanciales como el de la seguridad ante las violencias, por ejemplo. Los datos estadísticos son muy importantes pero con frecuencia tienen límites para mostrar la realidad que implica la vida cotidiana de muchas mujeres. La perspectiva de género también necesita de indicadores cualitativos que requieren de inversión pública para poderlos desarrollar y que son fundamentales para complementar desde una visión no androcéntrica los sistemas de indicadores actuales. **II**

Alba Garcia (@AlbagarciaSAL) es secretaria de Dones, Diversitats i Polítiques LGTBI de Comisiones Obreras de Catalunya.

## serie televisiva

### El cuento de la criada

Carmen Briz Hernández

Margaret Atwood empezó a escribir *El cuento de la criada* en 1984. La historia que allí relata ha sido llevada al cine, a la ópera, al ballet, este año a la televisión a través de una serie de HBO y próximamente a una novela gráfica.

EXPLICA LA ESCRITORA canadiense Margaret Atwood en el prólogo de la última edición de *El cuento de la criada* (Colección Narrativa de Ediciones Salamandra) que, por lo general, no se libra de tres preguntas. La primera que le toca responder es si *El cuento de la criada* es una novela feminista, a lo que responde: "Si eso quiere decir un tratado ideológico en que todas las mujeres son ángeles y/o están victimizadas en tal medida que han perdido la capacidad de elegir mo-

ralmente, no. Si quiere decir una novela en la que las mujeres son seres humanos -con toda la variedad de personalidades y comportamientos que eso implica- y además son interesantes e importantes y lo que ocurre es crucial para el asunto, la estructura y la trama del libro... Entonces sí. En ese sentido, muchos libros son 'feministas'".

¿Se trata acaso de una novela contra la religión? Y Atwood explica la diferencia entre estar en contra de la religión o estar

en contra del uso de la religión como fachada para la tiranía. Es lo segundo lo que sucede y se relata en su cuento.

La última pregunta a la que se enfrenta es: ¿Se trata de una predicción?: "No, no es una predicción, porque predecir el futuro, en realidad, no es posible: hay demasiadas variables y posibilidades imprevisibles. Digamos que es una antipredicción: si este futuro se puede describir de manera detallada, tal vez no llegue a ocurrir. Pero tampoco podemos confiar demasiado en esa idea bienintencionada".

*El cuento de la criada* tiene como protagonistas a mujeres -muchas mujeres en diferentes lugares de poder o bien desposeídas completamente de él- en una sociedad hipotética en donde la tiranía se escuda en la religión como forma de control de quienes gobiernan sobre toda la sociedad. ¿Podría recordarnos el presente o hacernos vislumbrar el futuro? Sí, en la misma medida que todas las novelas de ciencia ficción.

Porque Atwood nunca fue



Fotograma del episodio piloto de la serie televisiva en el que la escritora Margaret Atwood hace un cameo.

una escritora cómoda y en esta novela, como en otras, aparecen mujeres que se agrupan para atacar a otras o bien las acusan para librarse así mismas: "Sí, aceptan encantadas situaciones que les conceden poder sobre otras mujeres, incluso en sistemas que por lo general conceden escaso poder a las mujeres: sin embargo, todo poder es relativo y en tiempos duros se percibe que tener poco es mejor que no tener ninguno".

Carmen Briz (@RevTrabajadora) es periodista y forma parte del equipo de la Secretaría Confederal de Mujeres e Igualdad de Comisiones Obreras.

## literatura

### Cuentos para rebeldes

Elena Blasco Martín

*Cuentos de buenas noches para niñas rebeldes. 100 historias de mujeres extraordinarias*, de Elena Favilli y Francesca Cavallo. Barcelona, 2017, Editorial Planeta, S. A. Colección: Destino Infantil y Juvenil.

BONITO cuento en el que aparecen historias de superación, creatividad, lucha, empeño, constancia y perseverancia, de todas aquellas mujeres que a lo largo de la Historia tuvieron que enfrentarse a estereotipos, tradiciones, pensamientos, cultura y obstáculos sociales políticos y educativos.

Estas páginas cuentan de una manera divertida, sincera y muy simple aspectos muy complicados como el matrimonio forzado, la trata, los estereotipos culturales, la opresión, el rechazo y la indiferencia que sufren las mujeres y que no dejan de ser trabas para el desarrollo de cualidades y capacidades.

Choca que no existan refe-

rencias españolas a pesar de las que existen en nuestra historia, no podemos olvidar nuestras grandes reinas y princesas. A diferencia de lo que pasaba en otros países aquí, si se podría aplicar la terminología de la frase popular de: "dar un braguetazo", pues eran "ellas" las que tenían el poder de gobernar en las diferentes territorios, y eran "ellos" los que estaban deseosos de casarse con estas reinas y princesas para poder gobernar, acomodarse en esa riqueza y dominar tan extensa región; botín material muy alejado de la verdadera riqueza que sí tenían y tuvieron ellas, pues ninguno pudo hacerse con la lealtad de las gentes que habitaban dichas tierras.



Amna al Haddad, levantadora de pesas de los Emiratos Árabes Unidos, ilustración de Eline Van Dam.

Si hubiera que adaptar estas páginas a la realidad de nuestro país, no podríamos olvidar a grandes revolucionarias como Clara Campoamor, María Zambrano, Federica Montseny, María Luz Morales, Dolores Ibárruri y muchas otras mujeres que fueron repudiadas, perseguidas, encarceladas, borra-

das de la Historia, pero que no dejaron de ser referente, inspiración, apoyo y baluarte de políticos, filósofos, artistas, periodistas, sindicalistas, etc. Y por supuesto incluiría a nuestras guerreras: Agustina de Aragón, María Pacheco, Manuela Malasaña, María Pitá, etc.; mujeres valientes, heroicas, líderes, aventureras, intrépidas.

Para construir una revolución social, militar, política, artística, tecnológica y cultural, las mujeres son fundamentales y por ello este cuento tendrá su segunda, tercera, cuarta e infinita parte, pues en nuestra vida, en nuestras familias, en nuestro entorno, no faltan referencias, historias, episodios o relatos en donde las mujeres no hayan sido, sean o serán grandes madres, tías, hermanas, sobrinas, abuelas, amigas, vecinas, compañeras, etc; que no merezcan unas pocas palabras unidas en lo que llamaremos "cuento de niñas comunes y rebeldes que hacen cosas extraordinarias", por no llamarlo "nuestro propio cuento".

Elena Blasco (@EBlascoMartin) es secretaria confederal de Mujeres e Igualdad de Comisiones Obreras.

## cine documental

### Bones of Contention

Paula Guisande Boronat

**Bones of Contention, con guión y dirección de la norteamericana Andrea Weiss. Con testimonios de Emilio Silva, Antoni Ruiz, Isabel Franc, Empar Pineda, Fernando Valverde, Silvia Reyes y Miguel Caballero.**



Fotograma del documental de Andrea Weiss.

EL CINE es también un medio de comunicación, una forma de trasladar a la sociedad reivindicaciones invisibilizadas y de normalizar realidades. Recientemente apa-

recía en la prensa algo que hace pocos años podía ser impensable: la factoría Disney (nada sospechosa de progresista) va a introducir por vez primera en una

de sus series juveniles un personaje gay. Un logro que no ha caído del cielo, sino tras años de lucha.

El colectivo LGBTI lleva librando, desde hace más de medio siglo y a nivel mundial, una rebelión tranquila desde múltiples frentes. También en España, desde la primera marcha ilegal del Orgullo celebrada en 1977 en Barcelona. En ese escenario surgió hace ya veintidós años el festival de cine LGBTI [Lesgaicinemad](#), que ha contado desde sus inicios con la colaboración de Comisiones Obreras de Madrid y de la Fundación Sindical Ateneo 1º de Mayo.

En esta edición 2017, el auditorio Marcelino Camacho ha acogido el documental *Bones of Contention*, dirigido por la norteamericana Andrea Weiss, y que se estrenó en la pasada Berlinalé. Un documento de memoria histórica singular, que reafirma la necesidad de seguir reclamando verdad, justicia y reparación para tantas y tantas víctimas del franquismo y, en particular, para las personas homosexuales, lesbianas y transexuales torturadas, encarceladas, desterradas e invisibilizadas por el régimen totalitario.

Entre los testimonios que recoge el documental están las reflexiones de Emilio Silva, presidente de la Asociación para la Recuperación de la Memoria Histórica, embarcado en la lucha por localizar los cerca de 120.000 cadáveres enterrados en cunetas y pozos, y de Laura García Lorca, sobrina del poeta asesinado por el franquismo por "homosexual y socialista". Aunque son las vivencias de la reconocida activista Empar Pineda y de Antonio Ruiz, presidente del Colectivo de Ex Presos Sociales, las que ponen la piel de gallina.

Un reportaje de algo más de una hora de duración que se puede complementar con la lectura de *El látigo y la pluma*, del periodista Fernando Olmeda, un libro profusamente documentado.

*Bones of Contention* es un documental para pensar, reflexionar y debatir sin olvidar la máxima lorquiana: "Un muerto en España está más vivo como muerto que en ningún sitio del mundo".

Paula Guisande (@PaulaGuisande) es secretaria confederal de Política Social y Movimientos Sociales de Comisiones Obreras.

## cine

### Alanis

Carmen Briz Hernández

**Alanis, de Anahí Berneri, con guión de la directora junto a Javier van de Couter. Reparto: Sofía Gala Castiglione, Dante Della, Dana Basso, Silvina Sabater y Carlos Vuletich. Argentina, 2017. Estreno en cines: 15 de diciembre.**

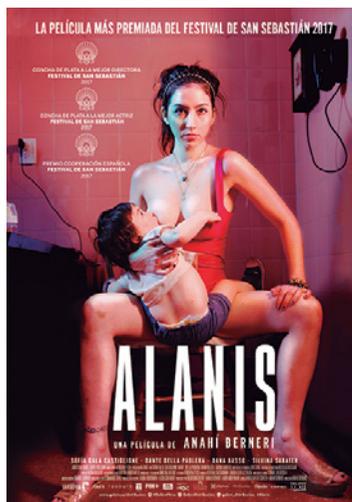
LA PELÍCULA *Alanis*, dirigida por la cineasta argentina Anahí Berneri ha hecho historia en el Festival de Cine de San Sebastián al convertirse en la primera película en alzarse con dos Conchas de Plata femeninas, una de ellas a su directora, la otra para la actriz Sofía Gala por la Mejor Interpretación Femenina. Por si fuera poco,

consiguió ser también Premio de la Cooperación Española (1).

La cinta está siendo distribuida por Golem, quien nos brindó la oportunidad de asistir a un visionado previo destinado a prensa y a asociaciones de mujeres.

De la mano de la protagonista de la película, Alanis (se intuye que en memoria de la cantante canadiense Alanis Morissette), y de su bebé, Dante, recorremos la ciudad de Buenos Aires en busca del refugio que tanto ansían. Un refugio que les devuelva algo de calma y tranquilidad, un lugar donde dormir, comer, compartir y poder trabajar; en definitiva, vivir. La proximidad de la cámara a ambos impide escapar a su infortunio, mirar hacia otro lado, no implicarse.

La historia de Alanis no es muy diferente a la de otras muchas madres argentinas que en algún momento de sus vidas de-



recta, real e invita a reflexionar sobre la situación de las prostitutas, en Argentina y en cualquier otro país.

En la documentación de la película participaron tanto la [Asociación de Mujeres Meretrices de la Argentina](#) (AMMAR, vinculada al sindicato [Central de Trabajadores de Argentina](#), CTA) como la [Asociación de Mujeres Argentinas por los Derechos Humanos](#) (AMADH).

Carmen Briz (@RevTrabajadora) es periodista y forma parte del equipo de la Secretaría Confederal de Mujeres e Igualdad de Comisiones Obreras.

cidieron ejercer la prostitución para sacar adelante a sus hijos. Su vida se complica cuando las autoridades deciden entrar al piso donde Alanis vive y trabaja junto a su amiga Gisela. No es una película amable, pero es di-

(1) Galardón otorgado por el Festival de San Sebastián y la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID) al productor de la película iberoamericana que mejor contribuya al desarrollo humano, la erradicación de la pobreza y el pleno ejercicio de los derechos humanos.

## Tratamiento mediático del colectivo LGTBI

La [Guía de buenas prácticas para el tratamiento de la diversidad sexual y de género en los medios de comunicación](#), editada por la Federación Estatal de Lesbianas, Gais, Transexuales y Bisexuales y la Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras, se presentó en la Conferencia Anual de [ILGA Europa](#) celebrada a principios del mes de noviembre en Varsovia (Polonia).

M<sup>a</sup> José Marín Salas y Manuel Sobrino Fernández

EL PERIODISMO, además de informar, deben servir para aportar a la sociedad diferentes realidades. Su trabajo es tan importante que, dependiendo del enfoque que se da a la información, sirve para poner en valor o desacreditar algunas realidades existentes en la sociedad.

Pese a los avances legislativos y sociales, sigue siendo necesario que lesbianas, gais, transexuales, bisexuales e intersexuales (LGTBI) se vean reflejadas en los distintos ámbitos sociales, que se transmitan referentes positivos en los medios de comunicación y que la información que se dé sobre ellas sea respetuosa, adecuada, haciendo alusión a su orientación sexual, expresión o identidad sexual solamente cuando la noticia lo requiera realmente.

En los medios de comunicación, cuando se habla de personas del colectivo LGTBI se recurre con demasiada frecuencia a estereotipos y a imágenes exageradas, o bien se

ofrece una representación iconográfica reducida a "gais jóvenes, de éxito, con poder adquisitivo", que no reflejan ni la diversidad ni la realidad del colectivo.

Las más discriminadas y estigmatizadas dentro del colectivo son sin duda las personas trans, y aunque es cierto que estos últimos años ha habido una mayor visibilidad de la situación de los y las menores trans, el tratamiento de las noticias relacionadas con la transexualidad continúa siendo muy deficiente. Muchas veces se les trata con un nombre o género que no es el que les identifica, o bien se habla de travestismo y transexualidad como si fueran lo mismo. Las noticias sobre mujeres trans siguen estando muy vinculadas aún a la prostitución y a la marginalidad.

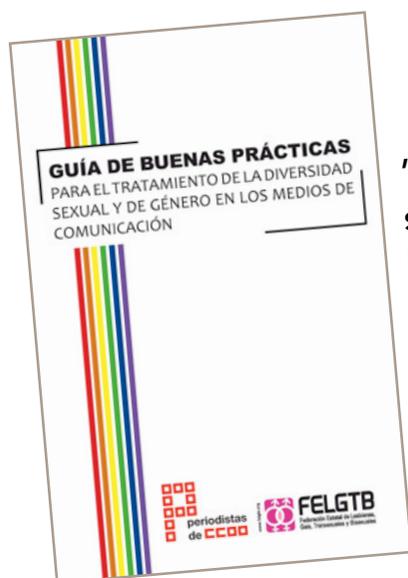
Para superar todas estas situaciones es necesario que las noticias sobre la diversidad sexual y de género se vean de una manera transversal y que cualquier periodista pueda tener unas nociones básicas a través de una formación adecuada.

En este sentido sería deseable que se constituyeran consejos audiovisuales que puedan velar por la veracidad de las noticias, fomenten valores como la igualdad, el respeto y la solidaridad y protejan los derechos de todas las personas, especialmente de quienes son más vulnerables. Además, los medios deben dotarse de códigos deontológicos que recojan el tratamiento informativo sobre diversidad sexual y género, al igual que ya se hace con otros temas. Tanto las organizaciones sindicales como las asociaciones LGTBI se ofrecen habitualmente para formar y sensibilizar –tanto en materia de igualdad como de diversidad sexual y de género– a periodistas para que puedan mejorar en la realización de su trabajo.

Por otro lado, es imprescindible que los medios respeten el derecho de autodeterminación de todas las personas, especialmente de las personas trans; que acudan a las fuentes de las noticias, contando con sus protagonistas y; por supuesto, huir del sensacionalismo, el morbo, el paternalismo o la compasión.

La *Guía de buenas prácticas para el tratamiento de la diversidad sexual y de género en los medios de comunicación* nace como una herramienta que sirva a los y las profesionales para desterrar prejuicios, que contribuya a que adquieran y transmitan los conceptos adecuados y a que realicen una labor pedagógica que sirva para luchar contra las discriminaciones, agresiones y estigmatización de las personas LGTBI. ■

M<sup>a</sup> José Marín es secretaria de Políticas Sociales e Igualdad de la Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras y Manuel Sobrino responsable de medios de comunicación de la Federación Estatal de Lesbianas, Gais, Transexuales y Bisexuales ([FELGTB @FELGTB](#)).



**"Para superar todas estas situaciones es necesario que las noticias sobre la diversidad sexual y de género se vean de una manera transversal y que cualquier periodista pueda tener unas nociones básicas a través de una formación adecuada".**

# Atención a pacientes con endometriosis

Carme Valls Llobet

LA ENDOMETRIOSIS es una enfermedad que afecta sólo a mujeres porque se trata de la expansión de tejido endometrial dentro de la cavidad abdominal, que se acompaña de dolores menstruales muy intensos, a veces de verdaderas peritonitis. La extensión de la enfermedad produce afectaciones inflamatoria y tumoral, crónica a distancia en ovarios, intestino, incluso en pulmones. Los denominados endometriomas o quistes de chocolate. Esta descripción técnica de la enfermedad no incluye la descripción del dolor continuado, penetrante y agotador que suponen las menstruaciones, y los días anteriores y posteriores de las mujeres que la padecen.

El dolor menstrual y las alteraciones del ciclo menstrual, por su frecuencia, han sido considerados como "normales", y por lo tanto la visibilización de sus causas, se ha omitido, retrasado, minimizado o se ha encubierto con terapias anticonceptivas antes de llegar a los diagnósticos adecuados. De hecho, dentro de las enfermedades de las mujeres, la endometriosis ha sido una de las que más tardan en ser diagnosticadas. Desde que se presentan los primeros dolores hasta el diagnóstico de endometriosis pueden transcurrir a veces de dos a nueve años.

Su tratamiento es complejo y poco satisfactorio, pero en muchas ocasiones se precisa la cirugía para la extirpación de los tumores endometriales. Sabemos que el número de intervenciones quirúrgicas está aumentando, pero no hay un censo en el Estado español, y se cree en estos momentos que puede afectar a entre un 10 y un 15 por ciento de la población femenina en edad fértil.

La falta de datos epidemiológicos fiables es una de las reivindicaciones que

las asociaciones de mujeres afectadas por endometriosis plantearon al Ministerio de Sanidad. Las asociaciones de Madrid (EndoMad), Catalunya (EndoCat), Extremadura (Aexae), Zaragoza (Adaez) y Galicia (querEndo) plantearon en la tercera reunión en tres años con el Ministerio que éste, ha incumplido la distribución de la [Guía de atención a pacientes con endometriosis](#) (editada en 2013) que no ha sido distribuida entre profesionales médicos, para mejorar su información y formación, ni ha sido llevado el problema de la atención, y derivación de los casos más graves a unidades especializadas, al Consejo Interterritorial de Sanidad, como si: "Las mujeres afectadas por endometriosis no son una prioridad para tratar en dicho consejo", en palabras de una representante de las asociaciones.

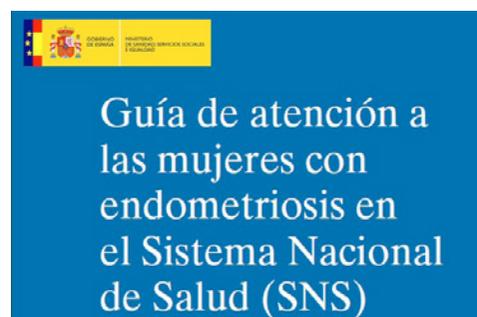
La enfermedad es causa importante de infertilidad en más de un 50% de casos, y las asociaciones afirman que si se conociera una causa de esterilidad que afectara al 10 por ciento de los hombres, probablemente ya estaría erradicada. Todavía no está contemplada tampoco como motivo de incapacidad laboral y en muchos casos existe una incompatibilidad entre la enfermedad y la capacidad laboral.

Las últimas evidencias científicas señalan que podría existir una relación entre la contaminación ambiental y la aparición

**"Todavía no está contemplada tampoco como motivo de incapacidad laboral y en muchos casos existe una incompatibilidad entre la enfermedad y la capacidad laboral".**

de nuevos casos de endometriosis. Por ejemplo se ha podido provocar endometriosis en animales de experimentación incorporando dioxinas en la dieta. Las dioxinas son subproductos de incineradoras, y actúan en el cuerpo como disruptor endocrino, que altera el equilibrio hormonal del cuerpo de las mujeres. Los pesticidas, disolventes, hidrocarburos, bifenilos policlorados, derivados de plásticos y otros productos químicos actúan en el cuerpo como xenoestrógenos (estrógenos externos) que aumentan el riesgo de endometriosis. La enfermedad puede tener un origen genético, y en estos casos también se ha presentado en otros miembros de la familia. Pero el creciente número de casos en la sociedad industrializada hace pensar que son exposiciones ambientales o laborales la verdadera causa de la enfermedad. Estas nuevas evidencias hacen más necesarios los estudios epidemiológicos que relacionen condiciones de vida y trabajo con la aparición y evolución de la enfermedad. También los estresores psicosociales se han relacionado con la aparición de endometriosis, entre profesionales de la sanidad que al hacer repetidos turnos de noche cambian la armonía del ciclo menstrual. Un problema que afecta a un número tan alto de mujeres no debería ser relegado en un segundo plano por las autoridades sanitarias. ■■

Carme Valls es endocrinóloga y directora del Programa Mujer, Salud y Calidad de Vida. Centro de Análisis y Programas Sanitarios (CAPS).



## La situación de los pensionistas

Julián Gutiérrez del Pozo

**DURANTE** muchos años las pensionistas han constituido el grupo de población con rentas más bajas y todavía hoy las mayores son más vulnerables a la pobreza, a la falta de salud y a la vida en soledad no elegida. Por si fuera poco, cuentan con menos recursos cuando más los necesitan, pues al perder a su compañero afectivo suelen quedarse con una pensión de viudedad muy escasa y lo pasan realmente mal.

También hay un factor que merece ser resaltado y es una obligación a la que se somete a muchas mayores: para facilitar la integración laboral de hijas e hijos (pues no hay suficientes escuelas infantiles públicas) deben entregarse al cuidado de sus nietos y nietas, reproduciendo, de nuevo, la función maternal, la abuela esclava, que está altamente expuesta a los efectos negativos de sobrecarga y estrés. Las tareas de cuidados familiares las obliga, en muchas ocasiones, a renunciar al desarrollo de su vida personal.

Cada día se hace más necesario revertir los recortes en la [Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia](#), popularmente conocida como *ley de dependencia*, y que se vuelva a unos presupuestos suficientes que acaben con el gravísimo problema de atención que están sufriendo muchas mayores en situación de dependencia, cuidadas mayoritariamente por otras mujeres del núcleo familiar.

El desequilibrio de género también se da con las pensiones, que son un 30 por ciento inferiores en cuantía a las de los varones, ya que, por lo general, las mayores tuvieron carreras laborales más breves que ellos y menores salarios.

La Federación Estatal de Pensionistas de Comisiones Obreras convocó, durante el mes de octubre, varias marchas -que partían desde diferentes puntos de



Julián Gutiérrez, fotografía de Arturo Peinado.

**“El desequilibrio de género también se da con las pensiones, que son un 30 por ciento inferiores en cuantía a las de los varones, ya que, por lo general, las mayores tuvieron carreras laborales más breves que ellos y menores salarios”.**

la geografía española- con destino a Madrid en defensa del Sistema Público de Pensiones. Asimismo, presentó una batería de propuestas que buscan aumentar los ingresos del sistema, con el doble objetivo de garantizar la suficiencia y sostenibilidad financiera de las pensiones, tanto de las actuales como de las futuras.

Y, por supuesto, volvió a mostrar su oposición al [Real Decreto-ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover](#)

[el envejecimiento activo](#), impuesto en 2013; entre otras cosas porque el Índice de Revalorización de las Pensiones (IRP) ha supuesto la implantación de una nueva fórmula de cálculo que, en la práctica, vincula la revalorización de las pensiones a la situación financiera del sistema, atribuyéndole el efecto íntegro de la misma. Ello provoca que en los casos en los que el Gobierno de turno pudiera decidir renunciar a mejorar los ingresos del sistema de Seguridad Social, el ajuste se realice principalmente por la vía de la no revalorización de las pensiones y la pérdida de poder adquisitivo de las mismas. La propia Comisión Europea ha calculado que el IRP supondrá que las pensiones públicas pasarán de una tasa de reemplazo (equivalencia entre pensión y salario) del 79% que registran actualmente al 48% en el año 2060.

Para conseguir cambiar esta nefasta reforma de las pensiones, Comisiones Obreras seguirá movilizándose y tratará por todos los medios de impedir que se siga aplicando la subida del 0,25% en la revalorización y lograr, a su vez, una fórmula en la que pensionistas y personas jubiladas no pierdan poder adquisitivo.

La Federación Estatal de Pensionistas de Comisiones Obreras encuentra más dificultades que otras federaciones sindicales a la hora de incorporar a mujeres en los órganos de dirección ya que históricamente ha habido menor presencia de mujeres en el mundo laboral, algo que se está equilibrando en los últimos años. Otro de los objetivos principales de la federación es conseguir que quienes llegan a la edad de jubilación no se desvinculen del sindicalismo. ■

Julián Gutiérrez es secretario general de la Federación Estatal de Pensionistas de Comisiones Obreras.

NO me trago  
este sapo,

#Escribo mi propio  
Cuento.

