

# VIVAS LIBRES UNIDAS POR LA IGUALDAD



**Contra las violencias machistas**  
**Contra la brecha salarial**  
**Contra la precariedad del empleo**

**8**  **de marzo** **HUELGA DE DOS HORAS POR TURNO**  
**CCOO**  
**#VivasLibresUnidas**

## EDITORIAL

**4/** 2018, ¿el año del feminismo?

## POR AQUÍ

**6/** Pasado, presente y futuro, de María José Dorado

Hacer visible al 50% de la humanidad, de Nuria Silván y Enrique Gil

Aula Igualdad de Género Lola Martínez, de Carmen López

Negociación colectiva e igualdad, de Anna María Mellado

## EMPLEO

**8/** *Women Can Build*, de Fundación Laboral de la Construcción

## ENTREVISTA

**10/** Entrevista a Berta Ojea, secretaria de Igualdad de la Unión de Actores y Actrices, de Carmen Briz

## GENERACIÓN XXI

**14/** Dónde está la precariedad y cómo acabar con ella, de Paula Guisande

## INFORME

**15/** Proyecto Orienta: Segregación de género en el sector industrial: estrategias educativas y laborales, de Amaia Otaegui, con la colaboración de Carmen Heredero, Isabel Rodero y Yolanda Ponce

## CIBERFEMINISTAS

**21/** *Por mí*, una app inclusiva contra la violencia de género, de Paula Guisande

## SOCIEDAD

**22/** Ilham y Souad, porteadoras, de Carmen Briz

La movilidad con perspectiva de género, de Laura Diéguez

## PUBLICACIONES Y LIBROS

**26/** *Vulva estelar*, de Anna María Mellado  
*Soberanía Alimentaria*, de Eva Espeso

*Todas. Crónicas de la violencia contra las mujeres*, de Carmen Briz

## GUÍA PARA NO PERDERSE

**27/** *Las rapadas*, de Susana Blas  
*Super Sorda*, de Empar Pablo  
*The Tripletz*, de Santiago Cubero  
*Las inocentes*, de Carmen Briz

## DIVERSIDAD SEXUAL Y DE GÉNERO

**29/** ¿Cómo somos las mujeres lesbianas?, de Kika Fumero

## SALUD

**31/** *Aborto provocado: una decisión responsable e informada*, de Francisca García

## UN SINDICATO DE HOMBRES Y MUJERES

**32/** Igualdad, una cuestión de justicia social, de Nuria López

## EDITA

Secretaría Confederal de Mujeres e Igualdad de Comisiones Obreras

## DIRECCIÓN POSTAL

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

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

Dep. legal: M-41.009-1988

RESPONSABLE | 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: Begoña Marugán, María José Dorado, Nuria Silván, Enrique Gil, Fundación Laboral de la Construcción, Eva Espeso, Amaia Otaegui, Carmen Heredero, Isabel Rodero, Yolanda Ponce, Laura Diéguez, Kika Fumero, Susana Blas, Santiago Cubero, Francisca García y Nuria López.

Fotografías e ilustraciones de: Alicia Domínguez, Alfredo Villafranca, Lola Moreno, Ángel Fernández, Julián Rebollo, Txefe Betancort, Nuria Silván y Fran Lorente.

Diseño y Maquetación: Carmen de Hijos.

Portada: Eva Sanabria.



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)

# Contra la división sexual del trabajo en los sectores del transporte



Fotografía de la campaña: Eva Sanabria y Carmen Bodenlle.

## Begoña Marugán Pintos

**DEL PRIMER** plenario federal de las secretarías de las Mujeres de la Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras salió el compromiso de hacer campañas específicas con cada uno de los sectores. Se empezaría por el transporte por tierra, mar y aire. De este modo, las responsables de las secretarías de las Mujeres de los sectores del Mar, Ferroviario, Aéreo y Carretera se pusieron manos a la obra para diseñar una campaña que atendiera a los principales problemas que tienen las mujeres en los mismos.

Tras una primera lluvia de ideas y un grupo de discusión posterior se determinó que el eje de actuación debía ser luchar contra la división sexual del trabajo. Problemas concretos al margen, que obviamente existen y tienen características peculiares en cada uno de los sectores, se entendió que la división sexual del trabajo era el elemento central de la discriminación de las mujeres en el transporte. Hay que recordar que existen ocupaciones aún vetadas a las mujeres como la es-

tiba en el Puerto de Algeciras, pero también hay empresas como las de *hadling* (1) donde las técnicas de mantenimiento aeronáutico que reparan aviones están en torno a 1,4% y hay poquísimas agentes de servicios auxiliares cargando y descargando aviones en pista, tampoco se puede decir que abunden mucho las jefes de tráfico en el sector de Carretera, ni el personal de infraestructuras en Adif donde sólo el 2,1% son mujeres; destacando en general la limitada ocupación de mujeres en esta empresa pública donde sólo el 14% de una plantilla de 12.846 personas son mujeres.

Para combatir la subrepresentación femenina en ciertas profesiones y destruir la imagen de que existen "trabajos de hombres" y "trabajos de mujeres". La FSC CCOO está diseñando una campaña en la que está prevista la difusión de un cartel en los centros de trabajo y en las redes sociales para mostrar tanto a las empresas, como a los centros de formación y a la ciudadanía, que las mujeres no sólo pueden hacer ciertos trabajos, sino que aunque son muy pocas los están haciendo de modo eficiente y se debe acabar con los prejuicios y estereotipos.

Trabajar con las imágenes y mostrar que los trabajos no tienen sexo es fundamental para crear modelos y referentes femeninos para las jóvenes. El cartel se difundirá junto con un díptico donde se denuncia esta realidad y con una serie de entrevistas a estas profesionales que trabajan en ocupaciones donde las mujeres están subrepresentadas que serán publicadas en la [web de la FSC](#) y en distintas publicaciones federales **■**

Begoña Marugán (@Begoa46\_) es profesora de Sociología de la UC3M y adjunta de la secretaría de las Mujeres de la Federación Estatal de Servicios a la Ciudadanía de CCOO.

(1) Servicio de asistencia a aviones en tierra, el conjunto de operaciones terrestres que permiten que un avión pueda ser cargado y descargado de pasajeros y pasajeros, mercancía y equipaje.

## 2018, ¿el año del feminismo?

**LAS MUJERES** no van a resignarse a ser las grandes perjudicadas de la crisis y los recortes. Tampoco a aguantar las violencias machistas, el acoso sexual, la discriminación laboral y la feminización de la precariedad y la pobreza. [2017](#) dejaba buena prueba de todo ello y no lo vamos a permitir. Nuestra exigencia al Gobierno es clara: ha de situar la igualdad de género entre sus prioridades. Las políticas y medidas de igualdad no pueden esperar más tiempo y necesitan de presupuestos suficientes para garantizar su efectividad.

2017 deja datos demoledores: el paro femenino supera al masculino en todas las provincias, en todas las Comunidades Autónomas y se acerca a los dos millones de desempleadas. Si en 2007 el paro femenino se situaba en el 41,6%, diez años más tarde se sitúa en el 57,2%. En este tiempo también se ha mantenido inalterable la segregación: 9 de cada 10 ocupadas lo están en el sector servicios. Por si esto fuera poco, 3 de cada 4 empleos a tiempo parcial están desempeñados por mujeres, con lo que supone de menor salario, menores posibilidades de promoción y formación, menor cuantía en prestaciones sociales en periodos de desempleo y en futuras pensiones, etc... Casi el 30% de trabajadoras a tiempo parcial desearían trabajar a tiempo completo. Los agravios son interminables siendo una exigencia irrenunciable para CCOO la derogación de las reformas laborales de 2010 y 2012 en pos de recuperar



Autorretrato de la pintora finlandesa Elin Danielson (1861-1919).

**“La exigencia al Gobierno es clara: ha de situar la igualdad de género entre sus prioridades. Las políticas y medidas de igualdad no pueden esperar más tiempo y necesitan de presupuestos suficientes para garantizar su efectividad”.**

derechos laborales perdidos a través de la acción sindical y la negociación colectiva.

La peleada subida salarial del SMI para el 2018 es un pequeño paso (hasta alcanzar en 2020 los 850 € en 14 pagas) y tendrá un impacto directo sobre quienes viven en

situaciones de mayor precariedad en sectores feminizados como hostelería, comercio, turismo, limpieza, ayuda a domicilio, trabajo del hogar, atención a mayores, operadoras de *call center*, ocio y tiempo libre o el campo. Y en un futuro sus porcentajes de

cotización se incrementarán, tanto en el desempleo como en las pensiones.

La lucha contra la precariedad supone exigir al Gobierno la penalización de la contratación temporal y el uso abusivo del tiempo parcial y poder atajar tanto la discriminación salarial como la segregación profesional. Y en el ámbito de las empresas apostar por el desarrollo de medidas positivas en los convenios colectivos (generales y sectoriales) y por los planes de igualdad.

Además, sigue recayendo fundamentalmente en las

mujeres la tarea de cuidados de menores y personas dependientes de las familias a coste cero para los Gobiernos. Una medida indispensable para atajar esta situación sería la de apostar por la educación en igualdad y corresponsabilidad en todos los niveles educativos desarrollándose con asignaturas específicas en Educación Primaria y Secundaria que hagan saltar por los aires los trasnochados estereotipos de género en futuras generaciones.

Prevención, protección y derechos, ésta ruta es la única posible para acabar con las violencias machistas. El [insuficiente](#) Pacto de Estado en materia de Violencia de Género ha de aplicarse y ha de contar con recursos y presupuestos suficientes para que sea eficaz.

El acoso sexual en el trabajo, en todas sus formas, supone una de las manifestaciones de violencia de género más invisibilizadas porque aún existen pocas denuncias. Y porque culturalmente aún falta mucho para terminar con comportamientos y actitudes sexistas en los centros de trabajo. Las empresas han de evitar su aparición, sensibilizar a las plantillas e informarles de las consecuencias personales y profesionales que pueden acarrear, poniendo en marcha protocolos adecuados. Las trabajadoras deben saber que no están solas frente al acoso sexual; ese el compromiso de Comisiones Obreras.

Por todo ello, las mujeres de todos los ámbitos, países, culturas y edades decimos "basta", ha terminado el tiempo de ser relegadas y

**"Pese a las violencias, aquí estamos, "vivas", luchando por mantener y alcanzar mayores cotas de "libertad" y buscando la "unidad" de acción con el movimiento feminista del que formamos parte junto con otras fuerzas sindicales".**

ninguneadas. Somos la mitad de la población y hemos de participar en paridad en todos los espacios públicos: instituciones políticas, académicas, culturales, aportando talento y capacidades, superando incluso un lenguaje que no nos nombra, sino que nos excluye y oculta, pretendiendo subordinarnos.

## Prioridades para la igualdad

**ESTE** va a ser un año clave para las mujeres y para la igualdad y Comisiones Obreras pondrá toda su fuerza en la reivindicación y la movilización incidiendo en las empresas con propuestas y medidas de negociación desde el diálogo social bipartito y tripartito, en aras a conseguir los mejores resultados para la colectividad, la clase trabajadora y, en definitiva, para toda la sociedad. Una lucha que se concretará en [8 objetivos prioritarios](#), que centrarán la agenda sindical, siendo el primero de ellos, acabar con las brechas de género en el acceso al empleo, en la actividad, en la ocupación y en la segregación sectorial y ocupacional.

De manera principal, debe afrontarse la primera y más invisible barrera que impide a las mujeres acceder al

empleo: derribar la estructura que permite la precariedad, el tiempo parcial, la excesiva temporalidad y la discriminación salarial.

El tercer objetivo es atajar las violencias machistas en sus distintas manifestaciones, de modo que ninguna mujer tenga que abandonar su puesto de trabajo cansada y sola ante el acoso sexual o el acoso por razón de sexo

Acabar con la división sexual del trabajo solo es posible mediante la corresponsabilidad de hombres y mujeres y la puesta en marcha de servicios públicos de conciliación. Atender a las tareas del hogar y cuidar de menores y personas dependientes no puede seguir siendo exclusivo de las mujeres de la familia. Es necesario, igualmente, acabar con la desvalorización social de estas ocupaciones cuando se profesionalizan.

El quinto objetivo es conseguir un sistema de protección social solidario, sostenible e igualitario. A la brecha salarial se añade el que las mujeres son mayoría entre quienes reciben los salarios más bajos y, por tanto, están menos protegidas en las prestaciones por desempleo, recibiendo menos pensiones contributivas y, cuando las obtienen, lo son de cuantías más bajas.

El sexto objetivo es lograr la igualdad en reconocimiento y representación, porque la igualdad en lo laboral y lo económico solo se podrá alcanzar cuando se consolide la igualdad en lo cultural, lo emblemático y lo político, hoy ya está ocurriendo, las mujeres exigen su merecido protagonismo en todas las esferas de la vida pública.

Es imprescindible igualmente universalizar una educación basada en igualdad y el respeto a la diversidad. Hay que apostar por una educación pública, laica, coeducativa, de calidad, que incluya a las mujeres como referentes, que integre materiales no sexistas, educando en corresponsabilidad, en la diversidad social, en el respeto y la prevención de las violencias machistas, combatiendo de raíz el sexismo y la lgtbifobia, orientando académica y vitalmente sin sexismo ni estereotipos, con un lenguaje inclusivo e igualitario.

Y, por último, concienciar sobre un consumo sostenible que respete derechos y condiciones laborales, porque el cuidado medioambiental también atañe al sindicalismo.

## 8 de Marzo de 2018

**ESTE** 8 de Marzo debe pasar a la Historia, y Comisiones Obreras pondrá todo su tesón en contribuir a ello. Porque pese a las violencias, aquí estamos, "vivas", luchando por mantener y alcanzar mayores cotas de "libertad" y buscando la "unidad" de acción con el movimiento feminista del que formamos parte junto con otras fuerzas sindicales ■

## Pasado, presente y futuro



De izquierda a derecha: Amelia Bellerín, María José Dorado, María Estebaranz y Yolanda Carrasco, fotografía de Alicia Domínguez.

### María José Dorado Díaz

**BAJO** el lema *Avanzando juntas*, la Federación de Servicios de Comisiones Obreras de Andalucía (FSAN) celebró las segundas *Jornadas de Mujeres y Empoderamiento*, en Mollina (Málaga) el pasado 12 de diciembre, que fueron inauguradas por el secretario general de la Unión Provincial de CCOO de Málaga, Fernando Muñoz. Su intervención fue seguida por las de Iñigo Vicente secretario general de la FSAN-CCOO y Nuria López, secretaria general de CCOO de Andalucía. Durante las jornadas, se hizo un recorrido por el pasado, presente y futuro de las mujeres en el sindicato atendiendo al lema del [último congreso](#): *Fuimos, Somos, Seremos*.

El pasado, *Fuimos*, fue analizado por Isabel Frejo (miembro del Consejo Económico y Social de Andalucía en representación de CCOO) a través de la exposición del minucioso trabajo [Resistencias en femenino plural](#) realizado gracias a la documentación existente en el Archivo Histórico del sindicato sobre el papel de las mujeres durante el franquismo y la transición y su lucha, silenciada y olvidada.

El presente, *Somos*, se abordó a través de la puesta en común de cuatro mujeres ligadas a la lucha sindical y feminista: Curra Berrocal (activista en Cooperación Internacional); Mar Ávalos (secretaria de la Mujer de la Unión Provincial de CCOO de Córdoba); Alicia Domínguez (secretaria general de la Agrupación del Sector Financiero) y Carmen Ortiz (responsable de Hostelería de CCOO de Andalucía) quien compartió sus vivencias en un sector muy feminizado y precario. Para reforzar la visión del presente, Amelia Bellerín (responsable de Desarrollo Organizativo de la FSAN) presentó a las secretarías de la Mujer de CCOO: Yolanda Carrasco, María Estebaranz y María José Dorado, que se centraron en el plan de trabajo para este mandato.

El futuro, *Seremos*, a través de talleres, visualizó que aunque en la FSAN se ha avanzado claramente en cuanto a presencia de mujeres en ámbitos de dirección y puestos de responsabilidad, hay que trabajar aún más para aumentar el número de delegadas. En cuanto a la afiliación, la femenina está creciendo. Además se priorizaron los siguientes temas: promover una mayor participación de las mujeres en las mesas de negociación; trabajar desde el empoderamiento; ganar en formación, cambiar la cultura "presentista" para facilitar la conciliación y, por último, mejorar los canales de comunicación para implicar a más mujeres en el sindicato ■■

María José Dorado (@mjdorado1974) es secretaria de Mujer de la Federación de Servicios de Comisiones Obreras de Andalucía

## Hacer visible al 50% de la humanidad



Fotografía de Alfredo Villafranca.

### Nuria Silván Miracle y Enrique Gil Augusto

¿**POR QUÉ** se dice "defensor del afiliado" cuando lo correcto es hablar de "defensoría de la afiliación"? ¿Cuál es la razón por la que se llama a la gente a "Contactar con nosotros" en lugar de utilizar el genérico "Contáctanos"? ¿Tiene sentido hablar de "Movilizaciones de los parados" cuando se puede recurrir a la expresión "Movilizaciones de las personas en paro"? ¿Es adecuado decir "El empresario deberá informar a los representantes de los trabajadores" o es más acertado asegurar que "La empresa tendrá que informar a la representación de la plantilla"? Ésas y otras preguntas encontraron su respuesta en el transcurso del curso organizado en enero sobre lenguaje inclusivo en la comunicación sociolaboral.

Como todos los aspectos de la vida, la lengua también está atravesada de sexismo. Durante este mandato, CCOO de Industria se ha propuesto ir más allá de los debates y documentos congresuales, pasar de las palabras a los hechos y promocionar el uso del lenguaje inclusivo en toda la organización. No hay que conformarse con el desdoblamiento de género, hay que hacer protagonistas a las mujeres y representar a trabajadoras y trabajadores de forma equilibrada. Es el momento de recuperar al 50% de la humanidad.

Nada más arrancar el año, el Departamento de Comunicación y la Secretaría de Mujeres e Igualdad convocaron una sesión de trabajo sobre el uso del lenguaje no sexista

a la que se invitó a acudir a quienes en las federaciones regionales dan a conocer a diario la actividad del sindicato. Es preciso implicar al conjunto de la organización, demostrar que lo que se dice, y cómo se dice, explica mucho de CCOO y confirmar que se trata de un sindicato de hombres y mujeres.

Sin duda, utilizar un lenguaje inclusivo es tarea de toda la organización, pero quién mejor que los propios departamentos de Comunicación para tomar la iniciativa. Existe la oportunidad de ser vanguardia y de convertirse en ejemplo a seguir por la base social para transformar el entorno en el que el sindicato tiene más influencia: el laboral.

Durante las ocho horas que duró el curso, se analizó cómo el lenguaje construye la identidad de género y cómo los titulares de la prensa tratan, en más de una ocasión, a las mujeres como un "subgénero social".

Quienes asistieron al curso se pusieron como tarea trasladar los conocimientos a las secciones sindicales y a las comisiones ejecutivas de su entorno. Se consiga o no, se agradece (y mucho) la implicación de las secretarías confederales de Mujeres e Igualdad y Formación. Sin ellas, el avance no hubiera sido posible ■■

Nuria Silván y Enrique Gil forman parte del Departamento de Comunicación de CCOO de Industria (@Industria\_CCOO)

# Aula Igualdad de Género Lola Martínez

Carmen López López

**LA UNIVERSIDAD** de Castilla La Mancha, la empresa AJUSA y la Editorial Bomarzo han creado el Aula Igualdad de Género Lola Martínez. Lola Martínez, quien nos dejó repentinamente hace un año, es una de las mujeres que quedaron fuera de las conmemoraciones de los 40 años de CCOO, pero que participó directamente y desde el principio en la formación de la organización en Castilla La Mancha, especialmente en Albacete



Lola Martínez en el acto del 40 aniversario de CCOO Albacete, fotografía de Lola Moreno.

Lola ya estaba allí a mediados de la década de los setenta, con poco más de veinte años, cuando partidos políticos y sindicatos trabajaban clandestinamente en la ingente tarea de recuperar las libertades democráticas en la defensa de los derechos de la clase trabajadora, en la lucha por la libertad y la justicia social. Un compromiso solidario en momentos en los que no era fácil ser una activista convencida en la consecución de un modelo de sociedad que desterrara para siempre los aciagos años de dictadura. No era fácil, y ella sufrió los riesgos de su militancia política y sindical clandestina y el rechazo de una parte de la sociedad.

Sus primeros contactos con Comisiones Obreras tuvieron lugar en torno a 1976 y poco después se integra a trabajar en la asesoría jurídica del sindicato, que también servía como local de reuniones. Lola Martínez le dio pleno sentido a su vida dedicándose a la defensa de la gente desposeída. Los secretarios provinciales, las ejecutivas, las personas liberadas, abogados y abogadas han ido sucediéndose, pero ella permaneció, superando momentos difíciles y adversos. La organización de la asesoría corrió, durante muchos años, exclusivamente a cargo de ella; su tarea: abrir diariamente las puertas del sindicato sin abandonar mien-

tras quedara una persona pendiente de ser atendida, citaciones, plazos, presentación de escritos, recursos y especialmente las finanzas, con su gestión seria y eficaz. Lola Martínez organizó durante años las jornadas del Gabinete de Estudios Jurídicos y el archivo de la asesoría jurídica, un archivo que permitirá conocer la realidad social de la ciudad desde los últimos años de la dictadura hasta nuestros días. Como olvidar a la Lola que en las huelgas generales dirigía la intendencia de los piquetes.

La UCLM reconoce a Lola Martínez con esta aula que llevará su nombre y que se dedicará a promover la educación y la formación, principales instrumentos para el logro de la igualdad y la potenciación del papel de las mujeres en la sociedad, una forma inmejorable de honrar su memoria ■■

Carmen López es secretaria de las Mujeres de la Federación Estatal de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras (@FSCdeCCOO). Artículo redactado con la colaboración de Luis Collado y Lola Gómez

# Negociación colectiva e igualdad



Secretarías de Mujeres e Igualdad de las federaciones de CCOO de la Región de Murcia junto a María Jesús Gómez, secretaria de Organización, fotografía de Ángel Fernández.

Anna María Mellado García

**EN EL AÑO 2010** el Consejo de Ministros, acogido a una resolución del Parlamento Europeo, acordó declarar en España el 22 de Febrero como el Día de la Igualdad Salarial entre Hombres y Mujeres como acción de visibilización de la discriminación salarial que sufren las trabajadoras.

La Secretaría de Mujeres e Igualdad de Comisiones Obreras de la Región de Murcia organizará el día 22 de febrero la jornada *Planes de igualdad y medidas de acción positiva en la negociación colectiva* para la formación de delegadas y delegados sindicales. A la misma asistirán las secretarías de Mujeres e Igualdad de las federaciones, así como el Comité de Igualdad de CCOO de la Región de Murcia.

Raquel Gómez, socióloga del equipo de la Secretaría Confederal de Mujeres e Igualdad, inaugurará la jornada formativa con un análisis cuantitativo y cualitativo de la brecha salarial en esta Comunidad Autónoma. Asimismo se detendrá en la importancia de la negociación colectiva como herramienta fundamental para la mejora de las condiciones laborales de las trabajadoras. Se trata de disminuir la brecha salarial y también de regular e implementar

medidas de acción positiva para la conciliación de la vida personal, laboral y familiar, el fomento de la corresponsabilidad y la eliminación de las barreras para la promoción. La ponencia finalizará con un análisis de los planes de igualdad en las empresas, poniendo un especial acento en la fase de diagnóstico.

La siguiente ponencia estará a cargo de Francisco Saura, coordinador del área pública de la Comunidad Autónoma de la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO de la Región de Murcia y tratará sobre la situación de los planes de igualdad en la Administración Pública de la región, destacando aquellos que se encuentran en fase de evaluación y de renovación.

Se espera un debate intenso y dinámico, que ponga de relieve la pertinencia de la actuación formativa en materia de igualdad. La Secretaria de Organización de CCOO RM clausurará la jornada recordando la importancia de las medidas de fomento de la igualdad en la firma de los convenios ■■

Anna María Mellado es secretaria de Mujeres e Igualdad de CCOO de la Región de Murcia (@CCOORM)

## Women Can Build

Fundación Laboral de la Construcción

**Women Can Build: hacia una industria de la construcción igualitaria es un proyecto europeo para fomentar la igualdad en la Formación Profesional y la inserción laboral de las mujeres liderado por la [Fundación Laboral de la Construcción](#).**

**"AUNQUE** Europa ha realizado continuos progresos en los últimos años gracias a la intensa labor desplegada a escala local, nacional y europea, la igualdad entre mujeres y hombres sigue siendo una asignatura pendiente y estamos muy lejos de alcanzarla, especialmente en ámbitos como la participación en el mercado laboral, la independencia económica, las retribuciones y pensiones, la presencia en puestos de toma de decisiones, la lucha contra la violencia sexista y en nuestra acción exterior"; de esta manera, Vêra Jourová, comisaria europea de Justicia, Consumidores e Igualdad de Género, introduce el [Compromiso estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres \(2016-2019\)](#), marco de referencia que corrobora el [Pacto Europeo para la igualdad de género \(2011-2020\)](#) y continuación de la [Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres \(2010-2015\)](#) de la Comisión Europea.

Si bien el mensaje no parece alentador, la tasa de empleo de las mujeres alcanzó el nivel más alto jamás registrado en 2014, llegando a un 64%, según [Eurostat](#). Un porcentaje que se va acercando al objetivo marcado en la estrategia ["Europa 2020. Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador"](#), que pretende lograr una tasa de empleo del 75% para las mujeres y los hombres de entre 20 y 64 años.

Para este crecimiento integrador es indispensable que se revise el sistema de Formación Profesional (FP) hacia un enfoque más inclusivo, especialmente el relacionado con sectores en los que las mujeres están infrarrepresentadas, invirtiendo principalmente en las cualificaciones y las competencias

profesionales de aquellas ocupaciones con mayor proyección de empleo, como las actividades derivadas de la eficiencia energética o de las construcciones 'verdes', en el caso de la construcción, aprovechando así las oportunidades del mercado laboral.

### Superar barreras

**ÉSTE** es el caso de la industria de la construcción, en la que nos encontramos que todavía hay [ocupaciones en las que la presencia de las mujeres es menor al 1%](#). Y es que el sector ha sido tradicionalmente masculino, condición que se ha venido justificando, entre otras cuestiones, por las duras condiciones físicas del trabajo. Sin embargo, hombres y mujeres pueden acceder y ejecutar las mismas tareas profesionales en igualdad de derechos y oportunidades.

Pero la feminización de esta industria se encuentra con barreras intrínsecas, como que las mujeres no se ven a sí mismas como trabajadoras de la construcción, y con barreras del mercado de trabajo, en el que existe la posibilidad de que un trabajo realizado por una mu-

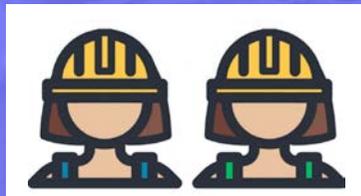
jer se considere menos profesional por parte de empresas o clientes. Además de otras dificultades como la integración de las mujeres en el día a día de un sector muy masculinizado, en particular, o las desigualdades persistentes en la sociedad en su conjunto, en general.

En definitiva, se trata de abogar por la igualdad de oportunidades desde un enfoque inclusivo del sistema de Formación Profesional, fomentando la profe-

**"Se trata de abogar por la igualdad de oportunidades desde un enfoque inclusivo del sistema de Formación Profesional, fomentando la profesionalización, a través de una formación igualitaria, e impulsando la inserción laboral de las mujeres, con la activación del mercado de trabajo".**



Primera reunión del proyecto europeo Women Can Build, (celebrada Madrid, a mediados de diciembre de 2017).



## Una Fundación al servicio del sector

La Fundación Laboral de la Construcción comenzó su actividad en el año 1992, fruto de un diálogo social ejemplar entre la patronal y los sindicatos del sector: la Confederación Nacional de la Construcción (CNC), CCOO de Construcción y Servicios y la Federación de Industria, Construcción y Agro de UGT (UGT-FICA).

El objetivo de crear esta entidad paritaria por y para el sector, mediante el Convenio General del Sector de la Construcción, era proporcionar a empresas, trabajadoras y trabajadores los recursos que hicieran posible un sector más profesional, seguro, capacitado y con futuro.

La Fundación Laboral de la Construcción forma cada año a una media de más de 60.000 profesionales del sector, lo que la convierte en una de las principales entidades formadoras de España en número de alumnado, por encima de la mayoría de las universidades de nuestro país.

Cada año imparte más de 2 millones de horas de formación, de las cuales, más de un tercio son de materias relacionadas con la prevención de riesgos laborales.

Está constituida por 17 Consejos Territoriales y tiene 46 centros de formación propios distribuidos por toda España, 22 de los cuales poseen un Centro de Prácticas Preventivas, en los que el profesorado enseña al alumnado los riesgos reales que pueden correr en las obras y cómo prevenirlos.

Para impartir las más de 200 especialidades formativas que ofrece, cuenta con la colaboración de más de 1.400 personas especializadas en las más diversas materias relacionadas con el sector de la construcción.

sionalización, a través de una formación igualitaria, e impulsando la inserción laboral de las mujeres, con la activación del mercado de trabajo.

## Women Can Build

**LA FUNDACIÓN** Laboral de la Construcción está liderando desde septiembre de 2017, el proyecto [Women Can Build. Re-concepción de la Formación Profesional hacia una industria de la construcción en igualdad](#), perteneciente a la convocatoria de 2017 del Programa Erasmus+ de la Unión Europea, dentro de la línea de Cooperación para la Innovación y el Intercambio de Buenas Prácticas, en la que le acompaña como socio español la [Agencia para el Empleo del Ayuntamiento de Madrid](#) así como otras instituciones del sector procedentes de [Alemania](#), [Bélgica](#), [Francia](#), [Italia \(dos\)](#) y [Portugal](#).

Mediante un enfoque holístico este proyecto persigue intervenir en los principales actores implicados en el fomento de la igualdad de género en el sector: empresas, profesionales de la formación, centros de FP y mujeres, especialmente jóvenes en situación de desempleo, en riesgo de exclusión social y paradas de larga duración.

Así, entre los objetivos de esta iniciativa destacan: realizar un cambio de paradigma en el sector de la construcción, que sea más igualitario, atractivo y socialmente responsable, a través de la formación; en segundo lugar, superar barreras culturales y captar la atención de las mujeres hacia la industria de la construcción, recalando aquellas actividades con más posibilidades de lograr una inserción efectiva en el mercado de trabajo; proporcionar a los centros de Formación Profesional una perspectiva de género que les permita repensar su enfoque de formación y buscar oportunidades para un sector más igualitario; en cuarto lugar, formar a formadores y formadoras y lograr el reconocimiento de las competencias de género adquiridas favoreciendo una impartición más inclusiva y generando la oportunidad de visibilizar el valor de estas competencias. Por último, establecer medidas de asesoramiento a mujeres

y empresas que faciliten la transición de la industria de la construcción hacia una mayor sensibilización y equilibrio de género.

Esta iniciativa europea se desarrollará hasta agosto de 2020, a lo largo de 36 meses, y cuenta con un presupuesto de 293.121€.

## Aprendizaje para el fomento de la igualdad de género

**DENTRO** de las actividades y los resultados previstos durante el desarrollo del proyecto *Women Can Build*, se encuentra el desarrollo de cursos Moocs (*Massive Open On line Courses*) orientados hacia la sensibilidad de género de formadores y formadoras, estableciendo un sistema de reconocimiento de las competencias y de formación continua a través de una plataforma de teleformación.

Por otra parte, se crearán guías específicas para los centros de Formación Profesional sobre el desarrollo de competencias de asesoramiento y tutorización de mujeres (*mentoring*).

Además, se fomentará el modelo "aprender haciendo" (*learning-by-doing*), con una experiencia de inmersión formativa, en la que un grupo de mujeres realizará la construcción, a pequeña escala, de un Edificio de Energía Casi Nula (EECN), aplicando conocimientos en competencias en eficiencia energética y energías renovables.

Asimismo, se definirá un plan de acción, con hoja de ruta y servicios de apoyo para las empresas, con el fin de guiarlas en la integración de las mujeres en la construcción.

El proyecto *Women Can Build* quiere ser un caso de buenas prácticas, con impacto en la Unión Europea, que pueda ser transferido a otros sectores, países o instituciones con la misma cauística ■

Fundación Laboral de la Construcción  
[@Fund\\_Laboral](#)

## “El feminismo es la columna vertebral de mi pensamiento, de mi compromiso”

De mayor, quería ser muchas cosas: desde astronauta hasta santa. Probablemente por ese motivo decidió comenzar sus estudios de interpretación. ¿Porque, qué mejor manera de ejercer de astronauta o de santa, que haciéndose actriz y poniéndose en la piel de muchas y diversas mujeres e interpretando a personajes femeninos en cine, televisión y teatro? Berta Ojea es la secretaria de Igualdad de la Unión de Actores y Actrices y tiene mucho que contar sobre desigualdades en el mundo de la interpretación.

Carmen Briz Hernández

Fotografías: Julián Rebollo

**BERTA** Ojea nació en La Coruña y, a pesar de haber vivido en multitud de lugares (Barcelona, Viena, París, Madrid...), su acento gallego aún permanece. Estudió música y cantó clásico en su tierra y más tarde en Barcelona donde conoció, entre otras personas, a su querido Lluís Llach y aprendió junto a Montserrat Caballé, Jessye Normal o Alfredo Kraus: “El mundo del canto es un circuito muy pequeño, es mundo muy complicado, se necesita un entrenamiento continuo. Yo empecé a cantar en Viena, en Budapest, conciertos como joven intérprete”. Es en París donde presencia una clase de John Strasberg y donde decide que su camino es la interpretación: “Todo el mundo que me rodeaba me dijo ‘Estás loca!’. Creo que sí, que estaba loca”.

Berta Ojea asiste, por primera vez, con 14 años a una reunión de la Asociación Galega Da Muller y desde entonces mantiene su compromiso con el feminismo: “Eran los tiempos de la transición. Me movía entre la música clásica y llevaba una cresta punky”. Eran años de rock, feminismo y militancia política: “El feminismo es el ‘gran cambio’ desde donde empiezan a partir las cosas. Si hombres y mujeres tenemos las mismas oportunidades, es la oportunidad de construir un mundo mejor. Por mis circunstancias personales y por mi carrera no he podido llevar una militancia clara en ningún grupo, pero la militancia en el feminismo siempre. Para mí, el feminismo fue y es la columna vertebral de mi pensamiento, de mi compromiso”.



Y Berta decidió hacer del cine su segundo hogar y recuerda con entusiasmo cómo en los inicios de su historia en Estados Unidos, las mujeres eran las reinas, quienes escribían, dirigían, producían, hasta que el Gobierno entendió que se trataba de una gran industria, una ventana para enseñarle al mundo el país y ahí, con la entrada de la gran industria y de ingentes cantidades de dinero, las mujeres empiezan a desaparecer. Para que esta situación revierta en todos los países y en todas las pantallas se deja parte de su valioso tiempo y de su vida Berta Ojea.

## ¿Cuál ha sido su mejor personaje femenino y por qué?

No suelo tener personajes que tengan mucho que ver conmigo. Dado el físico que tengo, suelo hacer personajes de cuidadora, asesina, madre perversa, rica, mujer del servicio, fascista... Amo los personajes que están muy alejados de mí. El trabajo de interpretación es un trabajo en un sentido muy humanista. Tú no puedes juzgar a los personajes; tienes que encontrar lo mejor de cada uno para interpretarlo. He aprendido de todos los personajes que he interpretado.

No tengo un personaje favorito, pero me dio mucho orgullo hacer la Ofelia de *Mortadelo y Filemón* porque es un personaje que está en el imaginario de los tebeos y de generaciones y generaciones gracias a Ibáñez. Y de hecho, cuando me llamó Fesser me dio mucha alegría. Ponerle carne y hueso a un dibujo era toda una responsabilidad.

## ¿Cuándo se incorpora a la Unión de Actores y Actrices?

Cuando vengo a Madrid a estudiar interpretación, quería tener a Juan Carlos Corazza como maestro. Y entendí que debía incorporarme a la Unión de Actores y Actrices. En aquel momento, el secretario general era Fortuoso y me incorporo a la junta.

## En 2003 decidieron crear la Secretaría de Igualdad de la Unión de Actores y Actrices ¿Cuáles fueron los motivos que les llevaron a crearla?

Empiezo con el propósito de demostrar que la desigualdad laboral y salarial existe en el mundo de la interpretación. Pero entre compañeras y compañeros existe, en esos años, la idea de que los sueldos dependen del talento, que la discriminación no existe. En nombre del "talento" las mujeres teníamos sueldos más bajos, pero excepto el público ¿quién evalúa el talento? Las actrices más mayores tampoco hacían mención a la existencia de diferencias entre actores y actrices. Pero yo quería investigar. De hecho, las actrices más mayores sí reconocen que han tenido que soportar determinadas situaciones de "acoso" a lo largo de su carrera y desde ahí empezamos a trabajar. Y decidimos comenzar creando la Comisión de la Mujer. Cuento con la imprescindible ayuda de Pilar Bardem y ponemos en marcha los premios Mujeres en Unión que reconocen el trabajo colectivo o individual a favor de la igualdad y contra la violencia de género.

## ¿Fue bien aceptada la creación de la secretaría por parte de toda la Unión o se encontraron con resistencias?

No todo el mundo la veía necesaria. Y sí, hubo que pelear. Pero ya íbamos avanzando en la realización de estudios y es el tiempo del debate de la *ley de igualdad*, en la que participamos activamente, junto a Comisiones Obreras y UGT. Participar del borrador fue muy importante. Fue muy importante contar con aliadas, con asociaciones feministas o con mujeres como María Teresa Fernández de la Vega que apostaron para que la cultura se incluyese en la *ley de igualdad*.

En ese momento se crea también la [Asociación de Mujeres Cineastas y de Medios Au-](#)

**"En nombre del "talento" las mujeres teníamos sueldos más bajos, pero excepto el público ¿quién evalúa el talento?"**



[diovisuales](#) (CIMA). Eran los años de la movilización del mundo de la cultura contra la guerra, el *No a la guerra*, el *Nunca Más* en mi tierra...

## ¿Qué dice la ley de igualdad en relación al mundo de la cultura que no se ha implementado?

La *ley de igualdad* no se cumple en casi ninguno de sus aspectos, lo cual es un poco insólito. Lo reivindicamos, por ejemplo, en los festivales de cine (en Málaga, en Valladolid...), para que se cumpla, para que haya paridad. Es un tanto extraño que seamos las ciudadanas las que tengamos que reclamar que se cumpla una ley que tiene que ver con nosotras. Es una consecuencia más de la resiliencia que tiene el machismo. Se aplaudió la ley, pero también aparecieron "detractores" de la misma. Y entre las actrices aún quedaba la idea de que hay que llegar por talento y no por cuota. Pero es que, por talento, ninguna llega. Según la revista *Forbes*, el actor mejor pagado del mundo cobra 64 millones de dólares por película, la actriz mejor pagada del mundo cobra 23.

Hemos trabajado y seguimos trabajando mucho y hemos avanzado, también en reconoci-

miento por parte de la industria cultural. En esto ha contribuido muchísimo CIMA también. Marca un punto de inflexión, el momento en que Patricia Arquette (al recoger el Oscar a la mejor actriz de reparto en *Boyhood*), en 2015, dice: "¡Ya es hora de que cobremos lo mismo!".

Las mujeres de la cultura en nuestro país están seis puntos por debajo de la media del resto de sectores. Es el momento de invertir tiempo y esfuerzos en estudios e investigaciones y de reclamar al Ministerio de Igualdad un plan que atenúe estas diferencias tan fuertes.

Creo que las mujeres de la cultura estamos algo solas. El movimiento feminista no nos asume del todo, pero no somos ajenas, vivimos la misma realidad. Merecemos estar dentro de las reivindicaciones generales. Y, además, la cultura tiene un gran poder simbólico y forma pensamiento. Y estoy convencida de que mientras no consigamos cambiar los contenidos de nuestras series, de nuestras películas y de nuestras funciones de teatro, pero sobre todo de nuestro audiovisual, no avanzaremos en igualdad. Mientras no cambie los contenidos, los perso-

najes estereotipados (protagonistas muy jóvenes y secundarias algo más mayores haciendo de madres, de cuidadoras, etc...) no vamos a erradicar la violencia contra las mujeres.

## Dice que las actrices atraviesan tres brechas, ¿en qué consisten?

La primera es la brecha laboral, porque hay muchísimos menos personajes para mujeres. Hay una diferencia enorme, con lo cual, los actores tienen la posibilidad de trabajar como protagonistas (el que cambia, sobre quien giran las acciones, cambia la trama, etc...) frente a las mujeres que pueden trabajar como "parejas de", pero su papel no incide en la trama en absoluto. La cultura puede ser muy transformadora, pero también profundamente conservadora. En el caso de las mujeres es profundamente conservadora. Es una fórmula que ha dado mucho dinero y no piensa cambiarse. Estamos haciendo historias de los años 40. La brecha laboral queda resumida en: no hay personajes femeninos, no hay trabajo (1).

La segunda brecha es la salarial y está 'archiconfirmada'. Hasta en los sueldos más pequeños, de reparto, siempre hay una diferencia, de 50 euros como mínimo entre hombres y mujeres. Las productoras lo ofrecen así, con total naturalidad: "En verano hace calor y las mujeres cobran menos", ni se lo replantean. En los sueldos más grandes, la brecha va aumentando. Los datos de esta desigualdad provienen directamente de representantes de actores y actrices, que son quienes firman los contratos.

Y, por último, está la brecha por edad, que tiene que ver con los contenidos. Los personajes de las mujeres suelen estar muy codificados y los de las jóvenes muy sexualizados. En cuanto una actriz deja de ser ese objeto que se entiende como sexualmente deseable, que es de 35 años para los productores y para las cadenas de televisión (no hablo



**"Creo que las mujeres de la cultura estamos algo solas. El movimiento feminista no nos asume del todo, pero no somos ajenas, vivimos la misma realidad. Merecemos estar dentro de las reivindicaciones generales".**

de la realidad), la mujer o se va al paro o empieza a hacer personajes más pequeños, codificados también con el rol de cuidadora. Ya con 50, 60... pues ya no sabes si vas a sobrevivir en la profesión.

Resumiendo, hay menos trabajo, cobras menos, y encima, si te sacan de protagonista a par-

tir de una edad donde empiezas a cobrar más, significa que tus pensiones van a ser muy precarias, como tu vida en general va a ser muy precaria. Las actrices sufren esta doble precariedad.

Todos los informes económicos internacionales recomiendan la paridad en el trabajo y la

equidad salarial, pero tenemos un presidente que dice que: "No es momento de meterse en eso".

## El camino del glamour a la precariedad. ¿Hay diferencias entre el cine y el teatro?

En el teatro ocurre lo mismo. Solo que hay una diferencia: en el cine y la televisión se necesita dinero para hacerlo, por lo cual no existe ese otro mundo más precario, paralelo, como son las pequeñas salas, los pequeños formatos, las pequeñas compañías, que sí existen en teatro.

Una carrera puede ir muy bien, pero incluso en la gran industria un día pueden dejar de llamarte para interpretar, dirigir una película o escribir un guion. Es como cualquier otro trabajo.

¿Hay glamour en el cine? Sí, es parte del montaje. Es parte de la industria, que mueve también la industria de los diseñadores, de la moda, que es también la industria de un país. Los vestidos y las joyas de las galas suelen ser prestados. El glamour es una vez al año, en la alfombra roja; el resto, está lleno de precariedad, de falta de trabajo y de pelear las condiciones.

En estos momentos nos pasa lo que les pasa al resto de trabajadores y trabajadoras; las productoras ya empiezan a ganar dinero (a pesar de lo que han sufrido con el IVA), pero los sueldos siguen siendo igual de precarios que en el peor momento de la crisis, en 2013.

## ¿Las guionistas, las directoras, qué papel pueden desempeñar?

Hay guionistas y hay directoras, pero para que haya buenos personajes se necesita que los productores apuesten. Estamos hartas de leer guiones en donde aparece: "mujer de 50 años" que son devueltos por las cadenas televisivas con la corrección "mujer de 30". Los guionistas y las guionistas dejan de "mandar" sobre su creación. Hay

extraordinarias guionistas en nuestro país, como Alicia Luna o Virginia Yagüe. Y la dignidad de sus personajes femeninos es enorme, muy potente.

En el caso de las directoras, es cierto que cuando dirigen suelen contar más con actrices. Está cuantificado. De las 25 películas más caras del cine español ninguna la ha rodado una mujer. Ha rodado películas caras Isabel Coixet porque produce y coproduce fuera. No es cierto el tópico de que "el cine de mujeres es más intimista", no, no, no... es que es simplemente más barato. A las directoras también les gustaría tener grúas en el rodaje y miles de extras, pero en muchas ocasiones sus historias tienen que reducirse a primer plano y contraplano porque están limitadas económicamente.

Otro tópico es el de que las mujeres no venden. Es mentira y está demostrado. En el canal HBO ya ha entrado la agenda feminista, están contando historias y están haciendo agenda de temas de mucho interés con protagonistas femeninas. Saben que en ese nicho no está trabajando nadie y que hay demanda. Decía Shakespeare, en boca de Hamlet dirigiéndose a los cómicos: "El verdadero fin del arte dramático es poner un espejo al mundo"; pero si estoy en ese espejo sólo con 30 años, voy a dejar de verme rápidamente. Hace falta más diversidad y mayor voluntad.

Y un último tópico, no existe el cine de mujeres, existe cine dirigido por mujeres, cine que gana premios, pero a quien no se le presta el mismo interés. Por ejemplo, una pequeña película como *Verano 1993*, de Carla Simón, gana el Premio a la Mejor Opera Prima en La Berlinale en 2017, pero la prensa española no le da importancia. Sólo se le citó en las páginas de cultura, no fue noticia en ninguna portada de diarios nacionales. Si hubiese sido un hombre estoy segura de que se habría recogido de otro modo. Es un reflejo de nuestra

industria, así que tendremos que dar respuesta al machismo.

**¿Qué opinión le merece el movimiento #MeToo?**

Estoy absolutamente a favor del movimiento #MeToo. Creo que ha prendido la conciencia en actrices que admiro como Meryl Streep, mujeres que están saliendo a denunciar situaciones abusivas. Simbólicamente todo me ha parecido muy bien. Este movimiento está moviendo conciencias –de todo el mundo y de todas las mujeres– no sólo dentro del mundo del cine, sino que cala en todas las mujeres en todos los sectores laborales. El movimiento #MeToo es un altavoz. Y ese deber ser el compromiso de la cultura. Además contagió de su espíritu a Reino Unido, a los Premios Bafta (de la Academia Británica de las Artes Cinematográficas y de la Televisión). Emma Watson, ha donado un millón de libras a un fondo contra el acoso sexual a mujeres. Ella es una de las feministas más comprometidas, ojalá pudiese traerla y premiarla. Es muy joven y ahí está su compromiso, su talento y su fama para continuar avanzando.

¿Cómo sería aquí imaginar un movimiento similar? Difícil, pero se está moviendo. Aquí tengo que ser crítica con tu gremio profesional, con los periodistas y las periodistas, que se han centrado en el morbo, en el "conseguir nombres". No preguntes quién me ha acosado, investiga a quienes acosan. En el caso de Estados Unidos fue la prensa quien investigó a partir de una denuncia de dos mujeres, fue quien levantó el proceso. Pero aquí, a algunos medios pareciera que lo que les interesa es culpabilizar continuamente a las mujeres: "encima de que denuncié, me arriesgo a que no me llamen a trabajar, por problemática...". Las denuncias han de hacerse ante un juez. No le preguntes a una mujer cómo aguantó, pregúntale a quien acosa por qué lo hace. Es continuar ahondan-

**"No es cierto el tópico de que "el cine de mujeres es más intimista", no, no, no... es que es simplemente más barato. A las directoras también les gustaría tener grúas en el rodaje y miles de extras, pero en muchas ocasiones sus historias tienen que reducirse a primer plano y contraplano porque están limitadas económicamente".**

do en la idea de que las mujeres siempre son culpables de algo, también de no denunciar. Como si la culpa de que nos violenten, nos metan mano, nos acosen laboralmente, fuese nuestra.

Espero que sea un movimiento que siga dando la vuelta al mundo, porque está siendo muy útil para muchas mujeres. Las respuestas de descalificación no tardaron en llegar: "esas mujeres guapas, con trajes caros, las ricas diciendo cosas...". La respuesta de las francesas mezclaba temas: ¿Qué tendrá que ver la seducción con que a te metan mano sin tu consentimiento? Cuando digo No es NO, desde el mismo momento en que lo diga.

**¿Cómo se preparan para la Huelga Feminista del 8 de Marzo?**

Nos sumamos, evidentemente, a la huelga feminista, pero la convocatoria está dirigida a actrices y a actores. El feminismo es un mundo de iguales y por ello creemos que deben participar los hombres también, apoyando. Se trata de una huelga feminista, no una huelga de mujeres y ahí tienen que tener cabida y espacio para que cada vez haya más hombres feministas. Una de las cosas importantes del feminismo (y por las que me quedé en él) es porque siempre creí en aquella bonita frase de Emma Goldman: "Si no puedo

bailar, tu revolución no me interesa". Y esta huelga tiene mucho que ver con esto.

Hay bastantes rodajes que pararán el 8 de Marzo. Más problemas trae el cómo parar en una función durante las dos horas. Es más complejo. Estamos redactando un manifiesto y trabajaremos para conseguir una jornada de lucha, pero alegre, de conquista.

Termina nuestra conversación, nos despedimos, pero antes Berta Ojea quiere rematar explicando que a día de hoy, un cartel con tres nombres masculinos como protagonistas, a su lado el nombre de un director y a continuación el nombre de un guionista y un productor tiene los días contados: "Esto se acabó. Esas historias ya se acabaron, ya no se compran" 🚫

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

(1) [El Estudio de la presencia de la mujer en las producciones españolas de ficción difundidas en televisión y salas de cine de España durante el periodo 2014-2016. Análisis de igualdad del mercado audiovisual español](#), de la mano de AISGE (Artistas Intérpretes Sociedad de Gestión) y de la Unión de Actores y Actrices.

## Dónde está la precariedad y cómo acabar con ella



Fotografía de Txefe Betancort.

Paula Guisande Boronat

**A RAÍZ DEL** acuerdo entre sindicatos, patronal y Gobierno para la subida del Salario Mínimo Interprofesional (SMI) se ha vuelto a poner el foco en el perfil de las personas que lo tienen como salario de referencia y, una vez más, nos encontramos con que edad, género y origen son condicionantes fundamentales. Los puestos de trabajo menos reconocidos económicamente parecen un traje a medida para mujeres, jóvenes y personas de origen extranjero.

Si bien esta subida salarial no va a compensar esa discriminación en un solo movimiento, sí que permitirá disminuir esa brecha histórica, permitiendo a un importante volumen de trabajadores y, especialmente trabajadoras, acercarse al salario medio. Y no sólo tendrá efectos sobre quienes cobran estrictamente el SMI, sino sobre todos aquellos sectores cuyos salarios más bajos superan levemente esta referencia y deberán ir adaptando sus tablas salariales a la nueva realidad, a sectores como peluquerías, oficinas y despachos, distribución de comidas preparadas para su venta a domicilio (Prodelivery), entre tantos.

Pero hay otros sectores en los que no sólo los salarios son bajos, aunque no rocen el salario mínimo necesariamente, en los que el tipo de contratación más habitual es a tiempo parcial, con jornadas

diarias de duración mínima, y que exigen unos niveles de cualificación elevados. Es el caso del sector de ocio educativo y animación sociocultural, con una importante presencia de mujeres jóvenes altamente cualificadas. Su realidad se hizo un poco más visible cuando a mediados de 2017 saltó la alarma con la denuncia de CCOO sobre la situación de las plantillas de centros culturales y de mayores de la Comunidad de Madrid.

Desde hace años, estos trabajadores y trabajadoras, en gran número mujeres, vienen sufriendo el abandono por parte de las administraciones públicas y el abuso por parte de las empresas subcontratistas, lo que ha producido una precariedad laboral extrema. En el año 2008 el colectivo sufrió una bajada salarial estimada en un 50%, llegando a cobrar menos de siete euros por hora trabajada, generando nóminas por debajo del salario mínimo interprofesional.

Se trata de labores educativas que, además de formación específica, requieren programación, organización y metodología en las aulas, preparación de clases, evaluaciones e informes, teniendo los trabajadores y trabajadoras que aportar sus propios materiales, en algunos casos, y realizar cursos de formación y reciclaje profesional fuera de su horario laboral.

A todo ello hay que añadir los desplazamientos de un centro a otro, pasando más tiempo en transporte (no remunerado) que en la propia clase, y una interrupción sistemática de los contratos cada vez

que acaba el curso académico, teniendo que solicitar la prestación por desempleo o aceptar empleos más precarios aún.

Este modelo de gestión indirecta -que ha perseguido la reducción de costes a cualquier precio- se repite en muchos otros sectores con la constante de la precariedad y la falta de control por parte de las administraciones públicas para evitar abusos. Un modelo que no sólo ha tenido repercusiones negativas sobre las condiciones laborales sino también sobre la capacidad de organización de trabajadores y trabajadoras que, debido a su dispersión geográfica, sus escuetas jornadas y su intermitente relación contractual, no han podido compartir sus inquietudes y reivindicaciones, ni promover o participar en procesos de elecciones sindicales.

La denuncia tuvo resultados casi inmediatos, con asistencia masiva a las asambleas convocadas por [CCOO](#), con movilizaciones en las calles, y movimientos, aún insuficientes, por parte de las administraciones públicas. Pero, fundamentalmente, con una mayor organización del sector, que ahora cuenta con más comités de empresa, con más afiliación sindical y mayor capacidad de negociación colectiva e incidencia política. Un buen ejemplo de trabajo colectivo y superación de la precariedad. El sector tiene mucho trabajo por delante pero, desde luego, cuenta ahora con más y mejores herramientas para llevarlo a cabo **ii**

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

## PROYECTO ORIENTA

Amaia Otaegui Jauregui

### Segregación de género en el sector industrial: estrategias educativas y laborales



**CCOO** **CCOO**  
industria enseñanza

Las Federaciones Estatales de Industria y Enseñanza de Comisiones Obreras han promovido la realización de un informe que se pregunta por las causas que originan la segregación de género en el sector industrial, aportando una serie de propuestas para el ámbito educativo y laboral para reducirla. El informe, que se ha denominado *Proyecto Orienta. Segregación de género en el sector industrial: estrategias educativas y laborales*, ha sido coordinado por el Centro 8 de Marzo de la Fundación 1º de Mayo y ha contado con la participación de la Secretaría Confederal para el Empleo, la Federación de Enseñanza de Madrid, Lidia Arroyo (investigadora de la Universidad Oberta de Catalunya y profesora de la Universidad Autónoma de Barcelona) y Mar Maira (profesora de la Universidad de Valladolid).



# Segregación de género en el sector industrial: estrategias educativas y laborales

**EL INFORME Orienta** plantea que, entre las causas diversas que las desigualdades económicas, culturales y políticas están produciendo en España, se encuentra la persistencia de estereotipos de género, que provocan la segregación ocupacional –concentración desproporcionada de mujeres en cierto tipo de ocupaciones y de hombres en otras– lo cual genera imposibilidades de inserción y promoción profesional. Su estructura se reparte en tres grandes bloques: el primero aborda la segregación desde la perspectiva del sistema educativo y la orientación profesional, el segundo bloque trata la segregación laboral en el sector industrial, y el tercero analiza la información relativa a la formación profesional para el empleo femenino en el sector industrial. Las conclusiones de cada uno de estos bloques se presentaron en una jornada organizada por las federaciones estatales de Enseñanza e Industria de Comisiones obreras, a mediados del mes de diciembre de 2017 en el salón de actos del Consejo Económico y Social (CES) en Madrid.

La presentación del *Proyecto Orienta* corrió a cargo de Marcos Peña, presidente del Consejo Económico y Social, quien valoró el ingente trabajo que desde hace mucho tiempo el sindicato lleva a cabo en favor de la igualdad y la no discriminación, y aseguró que si no se utiliza todo el capital humano femenino disponible, la recuperación de la intensa crisis económica y laboral no será plena. Marcos Peña también lamentó que las mujeres tengan que superar una durísima carrera de obstáculos tan dura que en muchos casos no le compensa iniciarla.

Elena Blasco, secretaria confederal de Mujeres e Igualdad, felicitó a las federaciones implicadas y al Centro 8 de Marzo por el propósito nítidamente definido en el proyecto que se presentaba, que es propiciar un cambio del modelo económi-



Elena Blasco, secretaria confederal de Mujeres e Igualdad de CCOO, fotografía de Nuria Silván.

**“Lamentó que sea tan difícil incorporar cláusulas de acción positiva en los convenios colectivos que vayan más allá de la obligatoriedad de negociar planes de igualdad, y especialmente que las empresas no vean la igualdad como una inversión, sino como un gasto” (Isabel Rodero).**

co a través de un cambio en el paradigma educativo. También destacó que el enfoque del informe aborde el poder corrector que tienen la negociación colectiva y el ámbito educativo para acabar con la segregación de género en la industria.

## Contrastar análisis, aunar propuestas

**LAS ENCARGADAS** de presentar el *Proyecto Orienta*, Carmen Heredero e Isabel Rodero, ambas secretarías de la Mujer en sus federaciones respectivas en el momento de realizar el estudio, valoraron la importancia del trabajo conjunto, pues esta colaboración es el ejemplo de que la actividad y el apoyo mutuo permiten contrastar los análisis y aunar las propuestas en torno a la segregación profesional y laboral. En especial, ayuda a solventar los



problemas de las trabajadoras en su acceso y mantenimiento en el mercado de trabajo. El fruto de esa colaboración se complementa con un paquete de herramientas y propuestas de actuación encaminadas a corregir esta situación.

Isabel Rodero explicó la génesis del proyecto, desde la preocupación por: *"Identificar los factores que continúan reproduciendo a día de hoy la segregación horizontal por género en la industria española y las barreras que encuentran las mujeres a la hora de acceder a ocupaciones y sectores masculinizados, donde la segregación laboral sigue siendo muy importante"*. Desde esta premisa, se propuso iniciar un trabajo en el que se analizara el sistema educativo, determinando si reproduce las desigualdades de género y enumerando cuáles son las barreras laborales y sociales que se encuentran las mujeres a la hora de acceder a ocupaciones y profesiones tradicionalmente masculinizadas en el sector industrial.

Recordó que la segregación horizontal y vertical no sólo perjudica a las mujeres, sino que perjudica a toda la sociedad, puesto que si éstas no tienen las mismas oportu-

nidades de acceso al empleo estable y de calidad, el desarrollo económico y social de las empresas queda dañado. Considera que para poder avanzar sustancialmente es fundamental comenzar por cambiar las voluntades de todos los agentes implicados. En este sentido lamentó que sea tan difícil incorporar cláusulas de acción positiva en los convenios colectivos que vayan más allá de la obligatoriedad de negociar planes de igualdad, y especialmente que las empresas no vean la igualdad como una inversión, sino como un gasto.

Quien fue la responsable de la secretaría de Mujer e Igualdad de la Federación Estatal de Enseñanza de CCOO hasta mayo de 2017, Carmen Heredero, explicó que la escuela puede y debe ayudar a transformar la sociedad en un sentido más igualitario. Recordó que al sistema educativo no se le puede pedir que resuelva todos los problemas del mercado laboral, pero reconoció que evidentemente tiene la llave para mejorar el acceso de las mujeres. Además, recomendó a quienes acudieron a las jornadas que lleven las conclusiones del proyecto al ámbito de la acción sindical para sacarle todo el rendimiento posible.

## Experiencias educativas y laborales para la igualdad

**EL SEGUNDO** bloque de las jornadas consistió en la exposición de diferentes experiencias educativas y laborales cuyo objetivo es promover y fomentar la igualdad. En primer lugar, tomó la palabra la psicóloga y orientadora de la ESO y Bachillerato, Alicia Asencio, quien explicó con detalle el trabajo que realiza en su instituto para tratar de conseguir una práctica coeducativa que, mediante una educación igualitaria, sin jerarquías masculinas, forme integralmente a las personas, con independencia de su género. En su intervención afirmó que la escuela ha de ir por delante y que se necesita valentía y confianza para cambiar las cosas.

A continuación, la directora general de Formación Profesional de la Generalitat Valenciana, Marina Sánchez, explicó las dificultades que se encuentra para estimular la presencia de mujeres en los cursos más masculinizados, así como el trabajo que realiza su departamento para superarlas. Recomendó que las niñas jueguen desde bien pequeñas con elementos industriales, como mecánicos, robots y fresadoras para erradicar la discriminación de género en la industria.

Por último, la secretaria de Mujeres e Igualdad de CCOO de Industria de Madrid, Eloísa Gómez, se preguntaba en el mismo sentido si es cierto que son las mujeres las que no eligen a la industria para desarrollar su carrera profesional o si, por el contrario, son las empresas las que las rechazan cuando inician un proceso de selección de personal. Desde esta idea, detalló las enormes trabas que debe superar el sindicato para negociar, con éxito, un plan de igualdad y enumeró las buenas prácticas que ya existen para incorporar mujeres a los sectores industriales.

**"Se preguntaba en el mismo sentido si es cierto que son las mujeres las que no eligen a la industria para desarrollar su carrera profesional o si, por el contrario, son las empresas las que las rechazan cuando inician un proceso de selección de personal"** (Eloísa Gómez).



Una jornada participativa, fotografía de Nuria Silván.



## Análisis y propuestas

**PARA EL TRAMO** final de la jornada se dejó la descripción del *Informe Orienta*, donde se recogen una batería de propuestas sindicales que tratan de aportar una serie de herramientas y estrategias para erradicar la segregación laboral en la industria.

La primera en intervenir fue Carmen Heredero que en esta ocasión habló del sistema educativo y de la orientación laboral. En su intervención afirmó que el ámbito educativo es uno de los más amables con las mujeres: ahí están los mejores resultados académicos de las chicas en, prácticamente, todas las etapas educativas. Ahora bien, ello no quiere decir que esté exento de discriminación femenina, que se cifra en múltiples aspectos, no siendo menor el del androcentrismo de los currículos, la gran ausencia de las mujeres y sus aportaciones a la humanidad a lo largo de la historia, en lo que se sigue transmitiendo al alumnado.

El mercado laboral, sin embargo, se muestra mucho más problemático con las mujeres y, aunque se han conquistado algunos derechos, aún están en la cima de los datos negativos: más paro, más precariedad, menos salarios y ocupaciones en sectores y empleos peor pagados.

Si una de las funciones del sistema educativo es la de preparar para la inserción laboral de la gente, hay que plantearse qué ocurre en el caso de las chicas, qué está haciendo la educación para influir en la transformación de esa realidad que persiste. Y se llega así a otro gran aspecto de la discriminación femenina en la educación: se siguen reproduciendo estereotipos de género, que mantienen a las jóvenes en los estudios y trabajos típicamente femeninos y no se les promociona ni alienta a ocupar los sectores que producen empleos de más calidad, como es el caso del sector industrial.

En nuestro país, la oferta de ciclos formativos de Formación Profesional es muy escasa, comparada con los demás



Un momento de la jornada, fotografía de Nuria Silván.

países de la UE y de la OCDE, fomentando que el alumnado -y, sobre todo ellas- estudien Bachillerato. Además, sin una especial atención a la práctica de una orientación profesional no estereotipada, el resultado es que las chicas no están en los estudios que pueden llevarlas a la industria y a las carreras científicas y tecnológicas, mientras que copan los que conducen a los servicios relacionados con la imagen personal, la confección o los cuidados.

Para la Federación de Enseñanza de CCOO, la práctica coeducativa, desde los inicios de la vida escolar de las y los menores, es una necesidad urgente. Y para ello, la formación del profesorado, la inclusión de las mujeres y sus producciones históricas y culturales en los contenidos académicos y en los libros de texto, la práctica de una orientación académica y profesional que rompa los estereotipos de género, el avance en medidas concretas que promuevan que las chicas opten por estudios hoy masculinizados... son medidas que deben ser promovidas ya, de manera decidida, por las diferentes administraciones educativas.

Seguidamente intervino Amaia Otaegui, coordinadora del proyecto y del Centro 8 de Marzo de la Fundación 1º de Mayo, quien explicó que pocas son las mujeres que, pese a su excelente formación, terminan trabajando en la industria, una actividad que a día de hoy sigue registran-

**“Otro gran aspecto de la discriminación femenina en la educación (...) a las jóvenes no se les promociona ni alienta a ocupar los sectores que producen empleos de más calidad, como es el caso del sector industrial” (Carmen Heredero).**

do las mayores tasas de estabilidad y que genera las mejores condiciones laborales. Además, en este sector se destaca que la presencia y participación de la representación de trabajadores y trabajadoras en todos los ámbitos de la negociación colectiva es amplia y está bien asentada, en especial en la gran empresa. A pesar de estos elementos, sin embargo, el sector industrial continúa siendo predominantemente masculino con una importante segregación de género, pues además de que la participación de las mujeres continúa siendo escasa, ocupan profesiones y categorías laborales que las ubican en clara desventaja con respecto a los hombres.



De izquierda a derecha: Amaia Otaegui, Isabel Rodero y Carmen Heredero, fotografía de Nuria Silván.

Además, puso sobre la mesa una batería de datos que reflejan que la situación laboral de las mujeres en la industria española –al igual que en el conjunto de los sectores económicos– es desventajosa, concretada en las peores cifras sobre actividad, ocupación, temporalidad, segregación ocupacional y brecha salarial. La segregación en las ocupaciones es también evidente pues la diferencia con los varones ocupados es su peso mayor entre las personas que realizan tareas administrativas y entre las personas sin cualificación.

Estas diferentes posiciones laborales se reflejan en la brecha salarial donde, nuevamente, la desproporción es sangrante: los datos sobre salarios anuales señalan que en todos los grupos de ocupación la ganancia media de los hombres es superior a la de las mujeres y que entre salarios de mujeres es menor la distancia que la que se produce entre la distancia de los de los hombres.

El impacto de las TICs en el mundo laboral ha sido de tal calado que el factor tiempo se ha convertido en un elemento clave para gestionar y movilizar la fuerza de trabajo. Y aquí, la desigualdad de género cobra una especial importancia. Tal y como señalan los diagnósticos, la utilización del tiempo que dedican hombres y mujeres a la vida personal y familiar es

desigual –y lo es crecientemente a partir de la generalización de las TIC. La propia política de las empresas, favorece que las mujeres se ausenten para atender necesidades familiares, pues son reacias a incorporar medidas que favorezcan la responsabilidad entre géneros para atender estas responsabilidades. La conclusión es que en la medida en que estas desigualdades no se hagan conscientes y su consideración forme parte de las estrategias sindicales, el intenso proceso de digitalización podría generar nuevos espacios de segregación laboral para las mujeres.

La actual responsable de Política Sindical de CCOO de Industria, Isabel Rodero, analizó algunas actuaciones empresariales que podrían reforzar los roles de género y la segregación, a través de la utilización de procedimientos opacos, subjetivos e individualizadores de gestión empresarial, tanto en la selección como en la promoción u opciones de desarrollo profesional, así como el papel corrector que tienen y deberían tener, la intervención sindical en esos procedimientos, el diálogo social y la negociación colectiva. Una vez analizadas las causas, ofreció un catálogo preciso de propuestas para reducir el impacto que la brecha de género laboral presenta hoy en día, especialmente en el sector industrial. Son propuestas para las Administraciones Públicas, como la adopción de un plan in-

**“Analizó algunas actuaciones empresariales que podrían reforzar los roles de género y la segregación, a través de la utilización de procedimientos opacos, subjetivos e individualizadores de gestión empresarial”**  
(Isabel Rodero).

tegral para favorecer la igualdad efectiva entre mujeres y hombres que complete lo recogido en la Ley de Igualdad 3/2007, o el incremento de los incentivos a empresas pero también, mayor control para las empresas incumplidoras de lo acordado. Igualmente incorporó propuestas para las empresas, como la formación en igualdad, la designación de presupuesto a la gestión de los planes o la mayor incorporación de mujeres a puestos de toma de decisiones.

También recordó que es el momento de ser exigentes en el contenido, seguimiento y cumplimiento de convenios colectivos y planes de igualdad y realizar propuestas para el conjunto de trabajadores y trabajadoras de este país, para, a través de sus representantes sindicales, garantizar la transversalidad de género y reorientar la negociación y el contenido de los convenios y planes de igualdad, empezando por la reducción del número de personas en plantilla para negociarlos.

Terminó su intervención lanzando un mensaje de continuidad en el *Proyecto Orienta*, el que ahora entrará en la fase de establecimiento de acciones para hacer efectivas las propuestas que aparecen en el informe, para lo que será fundamental la coordinación en el convenio de colaboración entre ambas federaciones y la incorporación de estos objetivos entre pa-



tronales y sindicatos en la apuesta por la consecución de un pacto de Estado por la industria.

Cerró este bloque la coordinadora de la asistencia técnica de CCOO en la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo (FUNDAE), Yolanda Ponce, quien tras analizar las características de la participación femenina en la formación profesional para el empleo en la industria confirmó que las empresas son un obstáculo para la formación de las mujeres. En su intervención señaló que los trabajadores sin cualificación tienen más oportunidades de prosperar en una empresa que una mujer que no la tiene, porque las trabajadoras tienen que demostrar su nivel formativo mientras que en el caso de los hombres se encargan de acreditarlo las empresas. Las barreras que encuentran éstas para desarrollarse profesionalmente, se manifiestan también en la formación continua. Cuando la asistencia a cursos depende de decisiones empresariales y no exclusivamente personales, el número de alumnas se reduce. Así, la participación femenina en la formación de oferta (derivada de planes sectoriales o intersectoriales) ha estado siempre por encima que la formación de demanda (programada por las empresas) y por encima, a su vez, del porcentaje que representan las mujeres en la población asalariada.

Existe una relación positiva entre el nivel educativo y la participación en la formación, que es más intensa para las mujeres, especialmente en la industria. Las tituladas superiores representan más de la mitad de las alumnas, muy por encima de su peso en la población asalariada del sector industrial, lo que se debe, por una parte, a que las que se han incorporado a la industria en los últimos años tienen una formación muy elevada y, por otra, a que las empresas están más dispuestas a invertir en la cualificación de los hombres o en un tipo de formación vinculada al área de producción del que las mujeres están excluidas.

Aunque la mayoría de la formación para el empleo se centra en especialidades transversales, comunes para ambos



Yolanda Ponce en un momento de su intervención, fotografía de Nuria Silván.

**“Cuando la asistencia a cursos depende de decisiones empresariales y no exclusivamente personales, el número de alumnas se reduce” (Yolanda Ponce).**

géneros, persisten las acciones masculinizadas con contenidos relacionados con el mantenimiento o la producción y acciones feminizadas relacionadas con la gestión y la administración. Una discriminación más sutil se produce en la metodología formativa utilizada. Las mujeres realizan cursos *online* que con contenidos poco específicos, costes inferiores para la empresa, y una visibilidad y vinculación con el entorno laboral limitada y, por tanto, con menos impacto potencial en la carrera profesional. Los hombres, por el contrario, asisten en mayor medida a cursos presenciales impartidos en horas de trabajo.

## Pedagogía industrial y romper con los roles

**EL CIERRE** de la jornada fue protagonizado por Agustín Martín, secretario general de CCOO de Industria, quien en su intervención propuso trabajar intensamente y llenar de mujeres las aulas de formación de profesional para acabar con la segregación de género en la industria. Propuso recuperar la pedagogía industrial y romper con los roles familiares. Recurrió a su experiencia personal y recordó que a su hija siempre le dejó usar el taladro, que hoy es técnica de mantenimiento aeronáutico y que encontró trabajo nada más terminar de estudiar.

José Ruiz, responsable de Acción Sindical no universitaria de la Federación de Enseñanza de CCOO, intervino en la clausura de la jornada en sustitución del secretario general, quien excusó su asistencia. En su intervención reconoció que habría que incluir en las oposiciones de Enseñanza materias sobre igualdad para preparar al profesorado ■

Amaia Otaegui (@amaiaotaegui) es socióloga y forma parte del equipo de la Secretaría Confederal de Formación Sindical y Cultura del Trabajo de Comisiones Obreras. Este artículo ha sido elaborado a partir de los textos de Carmen Heredero (@HerederoCarmen), Isabel Roderó (@roderofdez) y Yolanda Ponce.

## Por mí, una app inclusiva contra la violencia de género

**Por mí, una aplicación móvil dirigida a posibles víctimas de violencia de género con diversidad funcional.**

LA [FUNDACIÓN CERMI Mujeres](#) nació en 2014 (vinculada al Comité Español Representante de Personas con Discapacidad) con el objetivo de favorecer las condiciones de vida de mujeres y niñas con diversidad funcional, pero no sólo, también intenta poner el foco de su acción en las cuidadoras. El año pasado y dentro de su preocupación en la prevención y lucha contra la violencia de género, [presentó](#) la aplicación móvil, *Por mí*.

Si bien *Por mí* es una herramienta bastante simple, su potencial de crecimiento y desarrollo es muy grande, y viene a cubrir una necesidad real de apoyo a aquellas mujeres cuya diversidad funcional hace más vulnerables ante situaciones de violencia de género. Esta aplicación móvil, disponible tanto para [Android](#) como para [IOS](#), está pensada como una herramienta de concienciación, información y denuncia, con ejemplos y testimonios de otras personas con discapacidad para que las usuarias puedan más fácilmente reconocer la violencia de género.

La iniciativa nace tras la publicación del libro [Violencia de género hacia las mujeres con discapacidad a partir de la Macroencuesta 2015](#), que adver-



tía que alrededor de un 31% de mujeres con discapacidad había sufrido algún tipo de violencia (física, sexual o psicológica) en relaciones de pareja. A ello se le sumó por la preocupación de la [Federación Vasca de Asociaciones y Familiares y Personas con enfermedad Mental \(FEDEAFES\)](#) al llamar la atención sobre el riesgo de [violencia](#) en personas con trastorno mental grave, que se multiplica por dos.

La aplicación *Por mí* recoge una batería de recursos para superar esas situaciones de violencia, como así también enlaces directos a teléfonos de denuncia como el 016 ó el 112. Para facilitar el acceso a todas las mujeres, la información está disponible en lectura fácil y a través de vídeos, con interpretación en lengua de signos. Incluye también un mecanismo de salida rápida de la aplicación para que las usuarias puedan ocultarla rápidamente de sus pantallas.

Quedan por desarrollar varios apartados informativos sobre cursos, talleres y otras informaciones de interés, previstos en el diseño de la aplicación, y por mejorar los recursos ya operativos, pero, sin embargo, lo más interesante es que se está poniendo el desarrollo tecnológico al servicio de dos fines tan importantes como la inclusión de las mujeres con diversidad funcional y la lucha contra la violencia de género ■

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



## Ilham y Souad, porteadoras

Carmen Briz Hernández

**ILHAM Y SOUAD**, así se llaman las dos últimas porteadoras que fallecieron en el paso fronterizo de Ceuta nada más estrenarse 2018. La apertura del nuevo paso El Tarajal II no ha evitado sus muertes. Ellas vienen a sumarse a la lista de un total de 6 mujeres que han perdido la vida en los últimos 12 meses (10 en total desde el año 2009). Una semana más tarde otro porteador moría en el Hospital Comarcal de la Ciudad Autónoma de Melilla tras un tumulto ocurrido en el puesto fronterizo del Barrio chino. Perder la vida aplastada mientras intentas trabajar para llevar algo de dinero a casa. Ese sería el resumen. Pero lo sorprendente es que no sucede a miles de kilómetros sino en un país perteneciente a la Unión Europea. ¿Cómo es posible?

Las porteadoras marroquíes trabajan en las zonas fronterizas de Ceuta y Melilla transportando pesadas mercancías que adquieren en polígonos industriales para posteriormente recibir una "pobrísimas" retribución por el porte, normalmente a comerciantes de localidades marroquíes próximas a la frontera.

Estas mujeres carecen de cualquier tipo de derechos laborales, tanto en su país como en el nuestro, ya que a pesar de que la mercancía se recoge en territorio español no son consideradas trabajadoras transfronterizas.

Pagos de soborno, venta

de puestos en la fila y la necesidad de llevar dinero a casa cada día hacen que la desesperación se adueñe del ambiente y que cualquier cosa valga para tratar de llegar, en primer lugar, al otro lado. Esto incluye desde tener que soportar agresiones sexuales hasta las peligrosas avalanchas y estampidas. En el caso de las agresiones sexuales se han llegado a habilitar entradas exclusivas para mujeres, que no siempre se mantienen, como ocurre en el paso fronterizo del barrio chino en Melilla o bien días específicos segregados por sexos; en Ceuta, se estipuló los lunes y miércoles para la entrada de mujeres y martes y jueves de hombres. El viernes es día de descanso para la población musulmana.

En el caso de las muertes (independientemente de en qué lugar de la frontera ocurran, en territorio marroquí o en territorio español), el Gobierno español ha de responsabilizarse, algo que aún no ha hecho. De momento, el ministro de Exteriores español, Alfonso Dastis tan sólo calificó la situación como "insatisfactoria", pero no adelantó ninguna solución sobre qué piensa hacer el Gobierno para evitar que más personas sigan muriendo en el paso fronterizo.

Como por ejemplo, apostar por una gestión en la frontera que tenga en cuenta los derechos humanos sobre otro tipo de cuestiones. Esta apuesta significaría en primer lugar



cerrar los pasos inseguros, insalubres e indignos y habilitar espacios seguros, libres de basura y asfaltados. No parece que sea demasiado complicado habilitar áreas de descanso, baños públicos, agua potable en fuentes públicas, zonas de sombra para el verano y espacios que protejan de la lluvia o el mal tiempo. Estos pasos fronterizos deberían ser exclusivamente para el paso de mercancías (y para la puesta en marcha de una aduana comercial entre España y Marruecos), de manera que el resto de tra-

bajadoras y trabajadores transfronterizos, que cruzan cada día para ocuparse en las obras, en el servicio doméstico, etc... tuvieran su propio espacio para acceder.

Las condiciones en que trabajan las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado son altamente deficitarias, comenzando porque desconocen cuáles son exactamente sus "competencias" y no cuentan con protocolos de actuación imprescindibles. Los recursos materiales con los que cuentan dejan también bastante que



Paso fronterizo en el Barrio chino de Melilla, fotografía de Carmen Briz.

desear, según han documentado en múltiples ocasiones senadoras y diputados (de diferentes formaciones políticas), tras personarse en los puestos fronterizos para interesarse por la situación de las porteadoras.

Fijar un peso máximo para los fardos o bultos podría ser otra buena idea para tratar de evitar situaciones de peligro real para las personas implicadas. Hay mujeres que llegan a pasar sobre su espalda hasta 80 kilos. Algunas ONG hablan de la conveniencia de reducir el peso de éstos a unos 20 kilos.

Por último, sería imprescindible el reconocimiento de la actividad laboral que realizan porteadoras y porteadores, para que puedan recibir protección social y sanitaria por parte del Estado español que es quien decide, en última instancia, mantener este tipo de comercio con Marruecos. Es más que probable que el Gobierno marroquí decida no garantizar el cumplimiento de los derechos humanos, pero el Gobierno español no puede escudarse en ello para continuar impasible ante la situación que se produce, día tras día, en la frontera sur 🇵🇸

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

## La movilidad con perspectiva de género

Laura Diéguez

**EN PLENO SIGLO XXI**, las mujeres siguen reivindicando poder disfrutar de los mismos derechos y oportunidades que los hombres. En el día a día, miles de mujeres trabajan para lograr una sociedad más igualitaria e inclusiva para todas las personas, independientemente de sus características individuales, situaciones familiares y procedencias.

Entre las principales reivindicaciones de las mujeres se encuentra la igualdad en la retribución salarial, la igualdad de oportunidades en el acceso y en la promoción dentro de las empresas, la eliminación del acoso sexual y por motivo de género y, la más urgente de todas, la erradicación de todas las formas de violencia machista.

Aunque conocida, no se habla tan a menudo del papel que tiene la movilidad cotidiana como un elemento que puede contribuir a la inclusión laboral de las mujeres y su pleno disfrute de los derechos de ciudadanía. O todo lo contrario, ya que mal gestionada, la movilidad puede ampliar la brecha de la desigualdad entre las mujeres y los hombres, con respecto a la ocupación y el aprovechamiento del territorio.

La movilidad cotidiana se define como la suma de los desplazamientos que hacen las personas durante la jornada, con el fin de llegar a los lugares donde se realizan diferentes actividades (puesto de trabajo, centros escolares, equipamientos municipales, servicios). Más que de una única movilidad, en singular, se debería hablar de las movilidades, dado que el hecho de desplazarse por el territorio es un fenómeno complejo, determinado por una multiplicidad de factores y que varía en función del grupo social que se esté analizando. Así pues, las mujeres, en general, presentan unas características relacionadas con la movilidad que las diferencian de los hombres. Si al género se le suman otras variables, como la edad o el lugar de procedencia (Cebollada; Miralles-Guasch), el análisis se vuelve todavía más complicado.

### El territorio y el tiempo con visión de género

**LA MOVILIDAD** cotidiana de las mujeres es compleja. A grandes rasgos, esta movilidad se caracteriza por seguir unos itinerarios no lineales, haciendo más etapas que los hombres. Las mujeres suelen combinar los recorridos para ir o volver del trabajo con otras actividades relacionadas

## Para saber más:

La revista [Trabajadora](#) publicó una extensa entrevista con Ana María Rosado (del Equipo Frontera Sur de la Asociación Pro Derechos Humanos de Andalucía, APDHA), de Carmen Briz, en su número 61 (junio de 2017).

[Respeto y dignidad para las mujeres marroquíes que portan mercancías en la frontera de Marruecos con Ceuta 2016](#), de la Asociación Pro Derechos Humanos de Andalucía.

Cristina Fuentes, de la Asociación Pro Derechos Humanos de Andalucía, denuncia en [El Intermedio](#) las pésimas condiciones en las que trabajan las [mujeres marroquíes que portan mercancías](#): "No tienen ninguna protección social ni sanitaria porque no se las reconoce como trabajadoras".

con el rol social que todavía se les otorga, esto es, ocuparse casi en exclusiva de las tareas domésticas y de cuidado de las personas. Por poner un ejemplo, una mujer con un trabajo remunerado fuera de casa y que tenga personas dependientes a su cargo, es muy probable que no haga un recorrido simple desde su lugar de residencia hasta el trabajo y viceversa, sino que es más habitual que durante el trayecto haga paradas para dejar o recoger menores de la escuela, para comprar, para hacer trámites, etc.

Generalmente las mujeres realizan unos desplazamientos más cortos, no recorren tantos kilómetros ni emplean tanto tiempo como sus homólogos masculinos. Sin embargo, no se puede dejar de lado que el uso del tiempo también presenta diferencias en función del género. Efectivamente, aunque los itinerarios de las mujeres son más cortos, el hecho de hacer más paradas durante el trayecto conlleva que el tiempo de desplazamiento se alargue.

Las mujeres también son las principales usuarias del transporte público y las que más caminan por la ciudad, por lo que viven el territorio de una manera diferente a la de los hombres, especialmente los espacios más cercanos al lugar de residencia. En el caso de las ciudades fragmentadas, en las que hay una fuerte diferenciación de las zonas en función de cuál es la actividad principal que se lleva a cabo (barrios dormitorio, zonas de servicios, polígonos industriales), la manera femenina de entender el espacio se puede ver perjudicada si es que no hay unos buenos mecanismos para interconectar las diferentes zonas de la ciudad, como una red de transporte público potente o vías ciclistas seguras y continuas.

Un elemento clave a la hora de analizar la movilidad de las mujeres tiene que ver con la inseguridad viaria, ya sea real o percibida. Numerosos estudios muestran las estrategias de las mujeres para evitar ciertos recorridos y zonas de la ciudad, especialmente en el horario nocturno. Esto es especialmente relevante en el caso de las trabajadoras que realizan su actividad profesional por la noche (Col·lectiu Punt 6). Así, es habitual que estas trabajadoras se desplacen en grupo, eviten ciertos medios de transporte, ciertas paradas o estaciones o realicen itinerarios más largos para sortear espacios solitarios, poco iluminados, sin asfaltar, y evitar posibles agresiones sexistas.



Foto de Txefe Betancort.

**“Las mujeres suelen combinar los recorridos para ir o volver del trabajo con otras actividades relacionadas con el rol social que todavía se les otorga”.**

## Las mujeres, el transporte y la exclusión social

**DURANTE** una gran parte del siglo XX se presentó la posesión de un coche como un símbolo de libertad y de estatus social. Recorrer muchos kilómetros, cada vez a unas velocidades más elevadas, en un territorio disperso y fragmentado, era el modelo de movilidad que imperó durante décadas en nuestra sociedad. En este contexto, el vehículo privado tenía (y sigue teniendo) un papel central. Afortunadamente, con el tiempo también empezaron a surgir voces críticas que cuestionaban si este modelo de movilidad era el más adecuado para garantizar la inclusión y la igualdad de oportunidades, la seguridad y la salud, y la sostenibilidad.

Numerosas personas expertas en movilidad han puesto de relieve el carácter selectivo del vehículo privado, dado que sus posibilidades de uso no son libres para toda la ciudadanía. No sólo es imprescindible obtener un permiso de conducción, sino que también hay que tener acceso a un vehículo. Hoy en día, todavía hay una mayor proporción de hombres que tienen carné de conducir en comparación con las mujeres. Por otra parte, cuando en la unidad familiar sólo hay un vehículo, las mujeres suelen quedar relegadas a un segundo lugar a la hora de utilizarlo (Miralles-Guasch).

Cuando el acceso al vehículo privado no es una opción, las mujeres se encuentran ante tres posibilidades: la primera es desplazarse por el territorio utilizando la red de transporte público o bien otros medios de transporte no motorizados. La segunda estrategia se da cuando el uso del transporte público no es una alternativa viable y la distancia a recorrer es demasiado grande como para desplazarse a pie o en bicicleta. En este caso, las mujeres optarían por estrategias de movilidad “dependiente”, es decir, por utilizar su red de relaciones (familiares, amistades, compañeros y compañeras de trabajo) para que las lleven al lugar donde necesitan ir. Finalmente, la tercera opción consiste en limitar los desplazamientos en el entorno más cercano, como el barrio, por ejemplo. Esta opción es la más perjudicial si se piensa en

las mujeres que tienen que renunciar a una oferta de trabajo cuando la empresa está demasiado lejos de su lugar de residencia y queda fuera del alcance de los medios de transporte público, o de modos de transporte no motorizados (Ferri).

En un modelo basado en la hegemonía del vehículo privado: *“Las personas que no pueden usar un coche de manera independiente y continuada pueden perder diferentes oportunidades laborales”*, según apunta Miralles-Guasch.

Algunos estudios indican que *“los colectivos con un menor índice de motorización no pueden disfrutar de la ciudad ni de sus servicios por la falta de oferta de transporte alternativo al privado. De esta forma, partiendo de una negación inicial, no disponer de vehículo privado, se llega a una privación más amplia de la accesibilidad al mercado de trabajo, los servicios y los equipamientos urbanos”* (De Toro). Por este motivo es ineludible disponer de modos de transporte alternativos al vehículo privado, que sean inclusivos y sostenibles, tanto en cuanto a la vertiente económica como a la social y medioambiental.

## El medio ambiente y la salud desde la perspectiva de género

**LA MOVILIDAD** de las mujeres está estrechamente vinculada con un modelo de ciudad compacta, con diversidad de usos y de servicios y que, por tanto, permite tender puentes entre las personas y contribuye a la inclusión social de toda la ciudadanía. Se contraponen, pues, con el territorio segmentado con una excesiva especialización de sus usos, que hace inevitable los desplazamientos. Esta manera de entender el territorio repercute de forma directa en la calidad de vida y en la salud de las personas, que tienen más dificultades para conciliar y descansar.

La movilidad de proximidad favorece los desplazamientos no motorizados, que son más respetuosos con el medio ambiente. Efectivamente, no se puede ignorar que el uso masivo del vehículo privado lleva asociados graves problemas ambientales, como la contaminación atmosférica, las emisiones

**“Es ineludible disponer de modos de transporte alternativos al vehículo privado, que sean inclusivos y sostenibles, tanto en cuanto a la vertiente económica como a la social y medioambiental”.**

de gases de efecto invernadero, la congestión y degradación del territorio y un impacto sobre los ecosistemas naturales. La movilidad femenina, en cambio, muy alineada con el paradigma de la sostenibilidad, que implica menos tiempo, más proximidad y un transporte más sostenible. Se trata de un modelo más racional y respetuoso de entender el espacio urbano y las posibilidades que se derivan de hacer un uso correcto.

Finalmente, según las pautas de conducción, las estadísticas indican que las

mujeres tienen menos accidentes de tráfico graves que los hombres. Hasta el punto de que algunas entidades se han hecho la pregunta de si había que feminizar la conducción de vehículos motorizados (por ejemplo, la aseguradora RACC). Más allá de la anécdota, lo cierto es que en la accidentalidad vial intervienen factores diversos, entre los que destacan las distancias recorridas, el estado de las vías de circulación, los horarios en los que se realizan los trayectos, la velocidad a la que se circula, así como de otros elementos personales como el estrés o la falta de descanso, que merman la capacidad de poner una atención plena en la conducción de un vehículo. Se observa, de nuevo, la relación entre el modelo de movilidad imperante y los accidentes de tráfico, y cómo se podrían evitar cientos de personas muertas y heridas cada año si se aplicaran criterios de proximidad y de sostenibilidad a la hora de planificar los desplazamientos dentro de un territorio **II**

Laura Diéguez es técnica de la Secretaría de Políticas Sectoriales y Sostenibilidad de CCOO Catalunya.

## Para saber más:

De Toro, M.: *La percepción de las personas trabajadoras para lograr una movilidad más segura y sostenible. La resistencia al cambio modal*. CCOO de Cataluña. 2013

Cebollada, A.; Miralles-Guasch, C.: *Movilidad y exclusión social: un nuevo reto para las administraciones locales*. Diputación de Barcelona. 2004.

Col·lectiu Punt 6: *Nocturnas. La vida cotidiana de las mujeres que trabajan de noche en el Área Metropolitana de Barcelona*. 2016.

Ferri, M.: *Apuntes urgentes de movilidad para género y exclusión social*. CCOO de Cataluña. Octubre 2008.

Miralles-Guasch, C.: *Mujeres, movilidad, tiempo y ciudades*. Cuadernos del Instituto. Instituto Catalán de las Mujeres. 2010.

RACC Tibunes: *Feminizar la conducción, ¿por qué no?* Febrero 2015.

Video en castellano: [Mujeres, Trabajo y movilidad. Sección de la limpieza de edificios y locales](#).

Video en catalán: [Dones, feines i mobilitat, sector públic](#).

## Vulva estelar

**Vulva Estelar: Femzine ma(u)rciana, un proyecto de Irene Bebop, que despega desde Murcia.**

**Anna María Mellado García**

**IRENE** Bebop inicia en 2017 este proyecto cultural con sus amigas murcianas. También son marcianas, ya que extrañan su propio entorno natural- la Huerta de Murcia-, seriamente dañado por una feroz política neoliberal. Así despega Vulva Estelar, según Irene Bebop: "Para sobrevivir, para respirar cultura feminista y disfrutar".

El fanzine posee una doble perspectiva, feminista y social. Begoña Iriarte narra su estancia como cooperante en campos de refugiados y refugiadas en Grecia e Irene Bebop escribe sobre Doris, una peruana que emigra a Ecuador para pagar los estudios de su hija. Lola Schutz realiza una interesante reflexión sobre las mujeres que trabajan fuera de casa y que, resignadas ante la falta de corresponsabilidad de su pareja, deciden contratar a una empleada de hogar.

Divertidas, críticas y con un fino sentido del humor, nuestras ma(u)rcianas nos ofrecen escritos simbólicos



**Portada del n° 1 de Vulva Estelar: Ana Jiménez, octogenaria que todos los días coge su silla plegable y se sienta en las vías del tren de Murcia para reivindicar el soterramiento del AVE.**

como el de Miriam Garlo, que narra la deriva del planeta Vulva. Si quieres saber si eres una feminista de pura cepa, Vitah Violet y Gypsy QueenQuer han creado un desternillante test para obtener el carnet feminista. Citas de autoras como Clarice Lispector o Silvia Federici, fotografías, ilustraciones, poemas y pasatiempos completan la publicación. El tercer número del fanzine de estas cultas feministas de provincias está en el horno y se publicará a finales de este mes 📖

Anna María Mellado es secretaria de Mujeres e Igualdad de CCOO de la Región de Murcia (@CCOORM)

## Soberanía alimentaria

**Soberanía Alimentaria, Biodiversidad y Culturas, publicación trimestral divulgativa en torno a la vida rural, la agricultura y la alimentación. El último número, el 30, se publicó en otoño de 2017, bajo el título general Condiciones laborales en la agricultura y la alimentación.**

**Eva Espeso González**

**LA REVISTA** Soberanía Alimentaria, Biodiversidad y Culturas ha sido reconocida con el Premio de Buenas Prácticas de Comunicación no Sexista 2017, en la categoría de periodismo comprometido en un cambio de modelo social y que incorpora la perspectiva de género. Se trata de un premio que otorga cada año la Asociación de Dones periodistas de Ca-

talunya, una entidad con 25 años de trayectoria que trabaja para el reconocimiento profesional de las mujeres en el ámbito de los medios de comunicación, para promover un lenguaje no sexista, y una imagen digna de las mujeres tanto como usuarias como protagonistas o profesionales.

La revista **Soberanía Alimentaria, Biodiversidad y Culturas** surge en 2010 desde los movimientos sociales estatales que defienden un mundo



rural vivo: La Vía Campesina; Grain, Plataforma Rural, Amigos de la Tierra, Ecologistas en Acción, Entrepueblos, entre otros. Es un espacio de debate, diálogo, reflexión, información y denuncia en torno a la vida rural y la agricultura, desde el enfoque de la soberanía alimentaria. La revista plantea, desde una visión internacional, alternativas urbanas y campesinas que nos ayuden a construir nuevas realidades sociales y económicas, incorporando miradas feministas para hacer las cosas de otra manera, para poner en el centro "la vida". Entre los últimos títulos figura el monográfico **Hacia una economía feminista** 📖

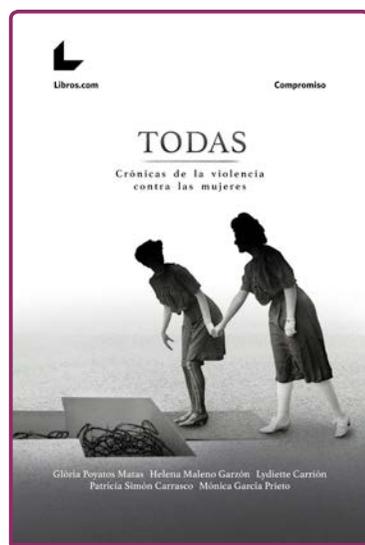
Eva Espeso (@ccoofscyl) es secretaria de las Mujeres y de Políticas Sociales de la Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras de Castilla y León

## Todas

**Todas. Crónicas de la violencia contra las mujeres, de Gloria Poyatos, Helena Maleno, Lydiette Carrión, Patricia Simón y Mónica García. Este libro ha podido ser publicado, en enero de 2018, en Libros.com, gracias a un crowdfunding.**

**Carmen Briz Hernández**

**LA PEOR** de las discriminaciones, la peor de las desigualdades hacia las mujeres -tal y como describe en el prólogo Gloria Poyatos- es aquella que viene de la mano de la violencia, una violencia que no sabe de fronteras y que existe en Nigeria, pero también en México o Ecuador, en



Francia o en cualquier país de Oriente Próximo. Conocer los testimonios de quienes las sufren, escuchar sus relatos y estrategias de supervivencia son imprescindibles para poder atajarla.

Helena Maleno viaja hasta Málaga para escuchar el relato de una mujer que logró salir de la red de trata que la explotaba, a París para escuchar a otra que aún continúa pagando su deuda, a Benin City (Nigeria) para contar un caso más de deportación y vuelta a empezar, en una situación de "revictimización" constante y a Nador (Marruecos) para recoger el testimonio de una niña que espera su oportunidad para poder entrar en Europa en busca de un futuro mejor. Todas estas mujeres han de sumar a la violencia de las redes la violencia institucional: control de fronteras, redadas, violencia sexual

por parte de fuerzas de seguridad de los Estados, devoluciones en caliente, sobornos, corrupción de funcionarios y falta de acceso a derechos por su situación irregular, entre otras.

Por su parte, Lydiette Carrión se centra en la violencia hacia las mujeres en México, Patricia Simón visibiliza las diferentes formas que adopta la violencia de género para minar a las mujeres y Mónica G. Prieto se adentra en la explotación laboral y los abusos que han de soportar las trabajadoras domésticas en Oriente Próximo 📖

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

## exposición

# Las rapadas

Susana Blas

**Art al Quadrat. Yo soy memoria de "Las rapadas", de Mónica y Gema del Rey Jordà. Acción realizada en Sagunto (Comunidad Valenciana) el 5 de noviembre de 2017.**

Susana Blas

**EN** *Yo soy. Memoria de las rapadas*, las artistas gemelas Mónica y Gema Del Rey Jordà (Valencia, 1982), componentes de *Art al Quadrat*, presentan uno de sus proyectos más maduros. En él, aúnan las distintas líneas de trabajo que las caracterizan: la reflexión sobre la intimidad en la que la idea de doble está muy presente, el análisis de las imágenes como portadoras de ideología; y la búsqueda de la justicia social.

El proyecto homenajea a "las rapadas", mujeres que fueron represaliadas por el franquismo por sus ideas políticas o por sus actitudes liberales. El despojamiento del cabello era solo una de las muchas vejaciones sufridas. Una vez detenidas les obligaban a beber aceite de ricino para provocarles diarreas y pasearlas por las calles, mientras el pueblo las insultaba y apedreaba. Se utilizaba a los propios vecinos para maltratarlas,

creando un ritual de humillación colectiva, al estilo del inquisitorial, que prevenía las futuras rebeliones.

Sin embargo, la exposición no persigue detenerse en un hecho histórico pasado y recrear el dolor de estas historias, que por otra parte hay que conocer y difundir, sino sanarlo desde el presente, generando una corriente colectiva de energía que rescate la fuerza y el valor de "las rapadas", para que ellas sirvan de ejemplo en la lucha contra la violencia que sufren las mujeres aún hoy en todo el mundo.

El proyecto resultante ha sido precedido por una profunda investigación de las fuentes bibliográficas y por una emotiva recopilación de testimonios, por parte de Mónica y Gema. El momento álgido en el que teoría y práctica se fundieron fue la realización de la acción que las artistas desarrollaron en Sagunto el 5 de noviembre de 2017, convocando a la población a un ritual colectivo. Las hermanas se raparon el



pelo una a la otra, y realizaron el paseíllo al que se sometía a las rapadas, adoptando una posición casi de *médiums*, encarnando en sus cuerpos la memoria y la dignidad de aquellas mujeres. Además, solicitaron a la población, donar mechones de pelo, que simbólicamente recomponían la melena colectiva destruida y proponían una restitución curativa. Con todas estas donaciones se ha concebido una de las piezas más impactantes de la muestra: la kilométrica columna de pelo que cuelga desde la balconada del piso alto del museo y recibe al visitante en la entrada. Este símbolo de unión, de exorcismo de aquellos rituales de violencia colectiva, tiene su espejo en la joya de la muestra: la trenza original de una de estas mujeres valerosas: Mariana Torres Esquer.

La reliquia fue guardada primero por su hijo y después por su nieto y ha sido amablemente cedida para la ocasión.

Toda la instalación recrea una ambientación cálida y acogedora que permite al visitante acceder desde la calma a estos pedazos de vida. Los objetos, las fotografías, las narraciones, los testimonios... son talismanes capaces de revertir la historia y sanar-nos personal y colectivamente.

Acostumbradas a desdoblarse en todo lo que tocan, Mónica y Gema consiguen reconstruir los añicos de este espejo roto y que nos miremos en él 📖

Susana Blas es historiadora del arte y comisaria de exposiciones.

## novela gráfica

# Super Sorda

Empar Pablo Martínez

**Super Sorda, de Cece Bell. Ediciones Maeva. Colección Maeva Young: Madrid, 2017.**

**CECE** Bell, autora, ilustradora y protagonista de *Super Sorda*, cuenta en esta novela gráfica sus memorias de cuando perdió el oído para toda la vida por culpa de una meningitis con tan solo 4 años. Lo hace a través de pequeñas historias y a partir de situaciones cotidianas, centradas fundamentalmente en los sentimientos de una niña que lo único que quiere es encajar. Se esfuerza en hacerlo desde un punto de vista infantil, de

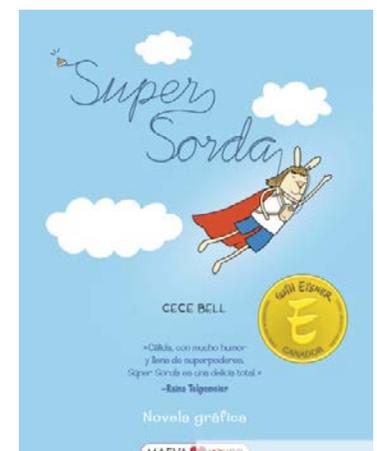
forma honesta y sincera, no desde el punto de vista de una persona adulta, y utiliza el humor como herramienta principal contra la dureza de muchas de las situaciones por las que tuvo que pasar.

El formato cómic, permite a la autora servirse de los bocadillos de diálogo para mostrar a quien está leyendo esta novela gráfica, lo que era o no era oído para ella, facilitando la empatía, cosa muy importante en una

historia sobre la sordera. Por ejemplo, Bell usa el recurso de ir dejando en blanco los bocadillos conforme va perdiendo gradualmente la audición en el hospital, o evidenciar la forma en que ella experimenta el habla como una persona sorda que usa audífonos. Nos muestra con claridad que escuchar a alguien hablando gracias a los audífonos no significa que pueda entenderlo, tiene que leer los labios para entenderlo por completo. El caso es que tras un montón de problemas, descubre cómo aprovechar el poder del *Phonic Ear* (así es como se llama su audífono), para llegar a ser *Super Sorda*, y lo más importante: consigue encontrar su lugar en el mundo. El optimismo y la perseverancia de la protagonista, ejemplo de superación, pone de relieve la necesidad de educar a la sociedad en la comprensión de la diversidad funcional como algo normal, no único en nuestra sociedad, entendiendo lo "normal" en contraposición a "especial". Un cómic divertido, humano y sincero,

capaz de humanizar a sus lectores, que ha ganado el Premio Newberry, el Premio ALAYALSA a la mejor novela gráfica, y el Premio Eisner al mejor escritor e ilustrador 📖

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



## ensayo

### The Tripletz

Santiago Cubero Lastra

Sergi Pedrero y Lucas Lorén –o la Pedrera y la Lucre- son The Tripletz (DJ, youtubers, influencers...) y desde su Canal YouTube hablan sin tapujos de temas como la transexualidad, el sadomasoquismo, las relaciones abiertas o el VIH. Libros Cúpula editó hace unos meses su primer libro: *Desnudos de prejuicios*.



"ESTOY SIGUIENDO a unos youtubers... (silencio)... son muy buenos (silencio x2)..."; esto es lo que suele ocurrir cuando la mayoría de la gente de más de 20 años escucha ese término anglófono y mediatizado que tan mala prensa suele tener, y no sin razón. Todo tipo de fobias, malos modos y mensajes negativos, o de dudoso gusto, se mezclan con variopintas reivindicaciones e intentos de protagonismo desmedido en el entorno de una red social que ha sobrepasado su medio.

Aún así existe esperanza. The Tripletz son un dúo de youtubers transgresores quienes, de la mano de la música, el lenguaje directo, la provocación y el desafío a los estándares aún imperantes, abren un universo de temas "tabú" tanto a la gente de su generación como al resto de la sociedad, de la mano de quienes más lo conocen, los propios *milienians*.

Sus secciones: "Tripletz toman la calle" y sobre todo "Charla de queridas" asombran por la

franqueza, naturalidad y normalidad con la que se abarcan vivencias, sensaciones y experiencias en los asuntos vitales dispares y de los que los *mass media* nunca hablan.

"Tengo VIH desde los 17 años" con 200.089 visualizaciones ha hecho que los medios vean que hay mundo más allá de sus redacciones, "*Soy an-drógina y gender fluid*", "*Tengo dos mamás*", "*Musulmana y lesbiana*" o "*Futbolista y gay*" (donde hablan con Dídac, un

futbolista del Martorell abiertamente gay) entre muchos, dan visiones sin edulcorar de la realidad del día a día de personas como tú y como yo.

Tan solo por eso, The Tripletz arrojan algo de luz a los youtubers. Imprescindibles 📺

Santiago Cubero (@CuberoSanti) es responsable Federal de Comunicación de CCOO de Construcción y Servicios (@CCOO\_CS).

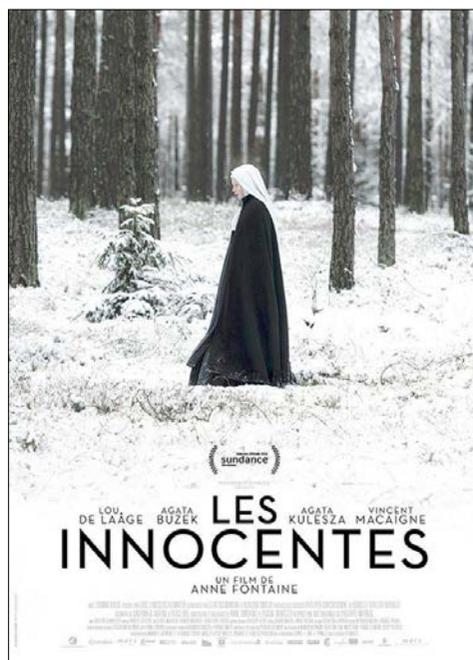
## cine

### Las inocentes

Carmen Briz Hernández

*Las inocentes* (2016), una película de la cineasta, guionista y actriz francesa Anne Fontaine, en coproducción Francia-Polonia. Reparto: Lou de Laâge, Agata Kulesza y Joanna Kulig.

TRAS finalizar la II Guerra Mundial, en agosto de 1945, la doctora Madeleine Pauliac, con 27 años, es enviada por la Cruz Roja a la frontera entre Alemania y Polonia para garantizar la repatriación de los prisioneros franceses heridos en la frontera entre Alemania y Polonia. Pronto se da de bruces con la crueldad de las guerras y descubre que en un monasterio cercano a Varsovia (Polonia) la mayoría de las monjas han sido violadas. A su paso por el convento, el Ejército de Stalin violó y asesinó a 15 de ellas



y otras 10 sufrieron violaciones múltiples. Ella -experta en traqueotomías y en meningitis y que había atendido a los soldados de la Resistencia francesa y auxiliado en el Desembarco

de Normandía- se encuentra ante un dilema ético. Las monjas temen que salga a la luz lo sucedido y tener que enfrentarse al desprecio social si se llega a desvelar que 5 de ellas están embarazadas. No tienen elección, han de confiar en la joven doctora. Dilema ético, choque de creencias, atención psicológica, aceptación de lo ocurrido, toma de decisiones, todo ello conforma el guión de la película. Un caso más de agresiones y violaciones usadas como armas de guerra y que fueron (y son practicadas), sin distinción, por todo tipo de ejércitos.

A Madeleine Pauliac la muerte la sorprendió trabajando, fue casualmente en Varsovia, en 1946, en un accidente de tráfico, de camino a un hospital.

Anne Fontaine tiene una extensa filmografía y en muchas de sus películas el protagonismo es femenino. Destacan, entre ellas, la extraordinaria *Dos madres perfectas* (2013), basada en la novela *Las abuelas* de Doris Lessing; *Coco, de la rebeldía a la leyenda de Chanel* (2009) o *Nathalie X* (2003) 📺

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

## ¿Cómo somos las mujeres lesbianas?

Kika Fumero

### "¿CÓMO somos las mujeres lesbianas?"

es un estudio llevado a cabo por Marta Fernández Herraiz (fundadora de LesWorking, la red profesional para mujeres lesbianas) y Kika Fumero, la que escribe y calza, formadora de formadores en materia de coeducación y diversidad afectivo-sexual y de género. El motor principal que nos llevó a ponernos en marcha con esta investigación fue el hecho de que apenas existían estudios recientes centrados únicamente en las lesbianas o bien en mujeres que mantenían relaciones con otras mujeres, así que decidimos realizar uno por nuestra cuenta. Y hemos de decir que todo ello fue posible gracias al apoyo y colaboración de más de 20 plataformas líderes en el sector LGBTI, quienes hicieron posible que llegáramos a muchos más rincones de los que hubiéramos conseguido nosotras a lo largo del mundo hispanohablante.

Nuestro principal objetivo era recopilar datos sobre cómo somos, cómo nos definimos, como nos relacionamos y cómo nos visibilizamos. ¿Tenemos puntos en común o somos muy diferentes y diversas entre no-

sotras? ¿Son verdad los tópicos que dicen/decimos sobre nosotras? ¿Qué término nos gusta más para definirnos? ¿Lesbianas? ¿Mujeres que aman a otras mujeres? ¿Bolleras? ¿Nos sentimos apeladas por la oferta cultural? Estas fueron algunas de las preguntas de las que partimos.

Olga Viñuales, en su libro *Identidades lésbicas*, declara que "no existe la lesbiana ideal o 'auténtica' porque no existe una única manera de experimentar el hecho homosexual". Según Viñuales, para algunas mujeres ser lesbiana es "determinismo biológico", para otras es "una perspectiva personal y psicológica de las relaciones que, como otras, brinda la posibilidad de ser fe-

liz" y para otras "el lesbianismo es un posicionamiento político". Para la activista [Angie Simonis](#), la lesbiana en general es "un sujeto que se resiste a ser definido". Sin embargo, tanto Viñuales como Simonis coinciden con nosotras –o viceversa– en que necesitamos estudiarnos y generar referentes para poder (re)construir nuestra propia historia y cultura. Por nuestra parte, convenimos con Viñuales en que, por muy diversas que seamos entre sí y por mucha variedad que exista de lesbianas –muy probablemente tanta que lesbianas hay–, existen algunos denominadores comunes como el nivel de implicación emocional contenido en el proceso de revelación a las demás. Por tanto, Marta y yo partimos de la hipótesis de que nos unían algunos aspectos, que había características comunes entre las lesbianas y que esas características nos diferenciaban de las heterosexuales. Además, consideramos que la línea de diferencia podía ser más estrecha en las grandes ciudades y capitales, y mucho más gruesa y evidente a medida que nos vamos alejando de los núcleos urbanos y nos acercamos al ámbito rural.

**"Entre las mujeres que no han salido del armario en su entorno laboral, más de un 60% ha sido por miedo al rechazo, más de un 7% asegura que expresar su identidad supondría un obstáculo en el desarrollo de su carrera profesional".**

Por otra parte, si la LGBTIfobia no existiera, estoy (casi) convencida de que muy probablemente no nos diferenciaríamos en absoluto por el mero hecho de ser LGBTI o por el hecho de ser lesbianas –en este caso–. Sin embargo, solo teniendo en cuenta la educación de todas las mujeres en general y el instinto de supervivencia añadido de las lesbianas en particular, es fácil deducir que en algo nos habrá afectado y algo nos unirá de manera específica.

En junio de 2017, Marta y yo presentamos en el [WordPride](#) de Madrid el resumen de los primeros resultados en bruto obtenidos a partir de la encuesta ["¿Cómo somos](#)

**Manifestación del 1 de julio de 2017 en Madrid, fotografía de Fran Lorente.**





Manifestación en Madrid, el 1 de julio de 2017, fotografía de Fran Lorente.

**“Hemos de invertir recursos y políticas de igualdad desde la base, es decir, en educación, en aras de que en un futuro las nuevas generaciones estén mucho más concienciadas con la diversidad del ser humano y vean en ella una oportunidad de enriquecimiento”.**

[las mujeres lesbianas?](#)”. A principios de octubre del año pasado presentamos esos mismos resultados en la [I European Lesbian Conference](#) que tuvo lugar en la ciudad de Viena.

Dividimos la encuesta en cinco secciones diferenciadas, que fueron las siguientes: información personal; identidad, orientación y visibilidad; nuestras relaciones de pareja (cómo son, cuánto duramos, si apostamos por relaciones alternativas, si somos consumidoras de juguetes eróticos...), qué somos y qué no somos (características con las que nos sentíamos identificadas: ecologistas, viajeras, feministas, trabajadoras...) y oferta para mujeres lesbianas.

Partimos de nuestra propia experiencia como lesbianas y según lo observado en nuestros respectivos ámbitos profesionales, es decir, tal y como diría la profesora estadounidense Donna Haraway, partimos de nuestro “conocimiento situado” y, desde ahí, desarrollamos una serie de hipótesis de qué características comunes nos definían de acuerdo con nuestra identidad, así como el impacto que la visibilidad había tenido en nuestras vidas. De entre estas hipótesis, la primera que corroboramos el primer día en que lanzamos la encuesta fue la necesidad que teníamos de que se hablara de nosotras y se nos tuviera en cuenta: de poder ser, por fin, las protagonistas. De hecho, en menos de 24 horas superamos todas nuestras expectativas al alcanzar una participación de más de 1.000 mujeres. La muestra final transcurridas las dos semanas en que la encuesta estuvo abierta fue la siguiente: 2.580 mujeres de nacionalidad española, 2.105 latinoamericanas y 52 del resto del mundo. Es decir, que se recogieron un total de 4.737 encuestas.

Otras de nuestras premisas estaba relacionada con la vestimenta. Partíamos de la idea de que a las lesbianas nos gustaba

vestir cómodas independientemente del estilo. La encuesta dio como resultado que, efectivamente, el estilo predominante es el casual y en segundo lugar el “alternativo”. Esta característica se mantiene en todos los rangos de edad.

El estudio ha demostrado una vez más que las mujeres lesbianas nos enfrentamos a una doble discriminación y también a un “doble techo de cristal” en el trabajo. Un dato que confirma este hecho es que de entre las mujeres que no han salido del armario en su entorno laboral, más de un 60% ha sido por miedo al rechazo, más de un 7% asegura que expresar su identidad supondría un obstáculo en el desarrollo de su carrera profesional y casi un 37% manifiesta que otras colegas que han salido del armario han sufrido represalias. Estos datos ponen en evidencia la necesidad de crear políticas destinadas a sensibilizar el sector laboral con la realidad de las personas LGBTI.

Asimismo, también analizamos el porcentaje de lesbianas que sí se han identificado como “feministas” y las que han marcado expresamente esta opción como característica que no las identifica en absoluto. Para diferenciar un grupo de otro, las hemos llamado “Feministas” y “No feministas”. Así tenemos sobre el total de mujeres encuestadas (4.737), las que se consideran “feministas” suponen un 47%, y las que se consideran “no feministas” suponen un 16%. Tres de las diferencias más destacables entre unas y otras— y en las que podemos observar una posible influencia del feminismo— son las siguientes: la visibilidad de las “no feministas” es inferior a la visibilidad de las “feministas”; con respecto a tener hijos o hijas: entre las feministas que no tienen hijos existe una disposición similar entre las que les gustaría tenerlos en un futuro y las que no quieren tenerlos, mientras que las “no feministas” presentan una mayor tendencia a tener descendencia en el futu-

ro; por último, el impacto de la orientación sexual en sus vidas ha sido más alto para las “no feministas” (59%) que para las “feministas” (55%), si bien, en ambos casos, ha sido elevado.

Un mensaje positivo para concluir es que casi un 60% de las encuestadas considera que la situación de las lesbianas en la sociedad será mucho mejor dentro de cinco años. Para hacer realidad esta perspectiva de futuro debemos seguir trabajando en pro de la visibilidad en los distintos sectores con el fin de favorecer el bienestar individual y, por tanto, el colectivo; y, por supuesto, hemos de invertir recursos y políticas de igualdad desde la base, es decir, en educación, en aras de que en un futuro las nuevas generaciones estén mucho más concienciadas con la diversidad del ser humano y vean en ella una oportunidad de enriquecimiento.

Los resultados completos del presente estudio saldrán a la luz en el mes de abril. Las autoras nos encontramos concluyendo la redacción de un libro que será publicado en dicho mes por la Editorial LID 📖

Kika Fumero (@KikaFumero) es profesora, investigadora y formadora de formadores en Coeducación y Diversidad Afectivo-Sexual y de Género.

# Aborto provocado: una decisión responsable e informada

**Trabajadora** invita a Francisca García, presidenta de la Asociación de Clínicas Acreditadas para la Interrupción del Embarazo (ACAI), y a quien [entrevistamos](#) en el número 50 (mayo de 2014) a escribir una valoración sobre el *Informe anual sobre aborto provocado en España*.

Francisca García Gallego

**UN AÑO MÁS** desde que el Partido Popular llegara al Gobierno, el [Informe anual sobre aborto provocado en España](#) estuvo disponible en la web del [Ministerio de Sanidad](#) durante las pasadas Navidades, en un intento de que pasara desapercibido.

Analizando las motivaciones de este secretismo que ha contagiado en esta ocasión a la agenda pública, se podría decir que no debe resultar “interesante” para el Ejecutivo dar a conocer que la interrupción voluntaria del embarazo progresa en su normalización como una prestación segura, accesible y gratuita, con niveles mínimos de morbilidad. Evidenciar “la buena salud” de este recurso sanitario no debe resultarles ni “importante” ni “noticiable”.

Al amparo de la actual normativa, hoy el aborto seguro, sin coste alguno para las mujeres y de fácil acceso, se realiza a través de un sistema de concertación entre los centros acreditados y las administraciones autonómicas. La Interrupción Voluntaria del Embarazo (IVE) ha dejado de ser una intervención privada para consolidarse como una prestación financiada públicamente y reconocida por el Sistema Nacional de Salud. Este sistema garantiza la accesibilidad para aquellas mujeres que quieren interrumpir su embarazo durante las primeras catorce semanas (más del 90% del total). No así en el caso de los abortos de más de 14 semanas de gestación, donde se registran algunas dificultades de acceso al no existir centros especializados en todas las autonomías.

En el marco de este contexto, el informe 2016 señala que este año el aborto ha disminuido globalmente por quinto año, pese al ligero incremento en las comunidades de Baleares, Cataluña, Valencia, Extremadura, Navarra, País Vasco, La Rioja y Ceuta y Melilla; siendo los territorios con más interrupciones: Cataluña, Andalucía, Madrid y Valencia.

Las razones (de 94.188 se ha pasado a 93.131) responden fundamentalmente a las derivadas de los movimientos migratorios: las inmigrantes que abortan en nuestro país han pasado de ser casi un 40% en 2012 a un 34% en 2016. Otras razones han de buscarse en el envejecimiento de la población, el descenso de mujeres en edad reproductiva, la paulatina mejora en los hábitos contraceptivos y el uso de la anticoncepción de urgencia. Desgraciadamente, no se puede atribuir esta caída a la aplicación de la actual [Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo](#), ya que la parte preventiva de esta norma no ha llegado a aplicarse.

En este sentido, solo las políticas preventivas, la educación sexual y el acceso real a la anticoncepción disminuyen los embarazos no deseados. Estas medidas están previstas en la ley de 2010, pero el



Fotografía de Txefe Betancort.

actual Ejecutivo dificulta su implantación. Como ejemplo de las consecuencias de esta errónea decisión, hay que señalar que más de 30.000 mujeres que interrumpieron su embarazo durante 2016 (un 35%), no había utilizado método anticonceptivo.

En otro orden, el informe de aborto desmonta la asociación entre aborto y falta de formación u ocupación; ya que el 80% de las mujeres contaban con estudios secundarios, superiores o universitarios y casi un 70% trabajaba o estudiaba. Asimismo, los datos corroboran que las mujeres toman decisiones responsables, informadas y con prontitud, ya que más del 70% aborta antes de la semana 8 y más del 90% antes de la 14.

Año a año, tras la publicación del informe, colectivos, asociaciones feministas y algunos partidos políticos reivindican legítimamente que la prestación sanitaria de aborto sea realizada sin derivaciones por centros públicos. Frente a esta reivindicación respetable, deseo, no obstante, dejar en el último párrafo de esta tribuna unas preguntas abiertas: ¿hay voluntad política para trasladar el aborto a la pública?, ¿cuentan con formación las y los profesionales de la sanidad pública para realizar abortos?, ¿se les formará en todas las técnicas?, ¿se va a seguir garantizando el acompañamiento y la intimidad de las mujeres?, ¿podrán seguir eligiendo las mujeres el método de la intervención: farmacológico o instrumental?, ¿se van a destinar recursos económicos? Con la confianza del encuentro en las respuestas, continuaremos trabajando ■■

Francisca García es presidenta de la Asociación de Clínicas Acreditadas para la Interrupción del Embarazo, [ACAI \(@ACAIVES\)](#).

## Igualdad, una cuestión de justicia social

Nuria López Marín

**LA CONSECUCCIÓN** de la igualdad de género no es una cuestión excluyente, que sólo afecte a las mujeres, sino que es una cuestión de justicia social, algo muy presente en Comisiones Obreras. Desde nuestros inicios en la clandestinidad hasta ahora, nuestra organización y la sociedad en general han evolucionado, y en este tiempo las mujeres han ido ganando terreno y espacio tanto dentro como fuera del sindicato, pero el camino no ha sido fácil. En una sociedad capitalista donde el machismo impera bajo la fórmula del “hombre” protector que trabaja y trae el salario a casa, y la “mujer” tiene que asumir el triple papel que se le asigna socialmente, esposa, madre y cuidadora que se queda en el hogar, conseguir la igualdad plena es una ardua tarea en la que aún queda mucho por avanzar. El papel desempeñado por mujeres valientes, sindicalistas que con su esfuerzo individual abrieron camino a otras y lograron la incorporación de las mujeres al mundo del trabajo, fue determinante en la conquista de un espacio hasta entonces relegado al universo masculino. Ello, unido al esfuerzo colectivo para defender los derechos que permiten la liberación de las mujeres y que éstas ocupen los espacios que le corresponden en la sociedad, han dado como resultado la conquista y consolidación de derechos al frente de los que se ha situado Comisiones Obreras.

Este sindicato, de mujeres y hombres, hablaba de planes de igualdad en 1989 y la ley que los impulsaba no llegó hasta 2007; unos planes que constituyen un arma sindical que permite a las mujeres ganar en independencia y autonomía económica, básica para su libertad, para luchar contra la violencia y que trata de extender los valores democráticos a las relaciones laborales.

El sistema capitalista, machista y pa-



**“Hay que salir a la calle, alzar la voz, visibilizarse y dejarse la piel y el alma en el intento”.**

triarcal aprovechó los años de crisis para volver a atacar el corazón de la igualdad con reformas laborales, con recortes en políticas públicas básicas para toda la sociedad, pero, especialmente para las mujeres, como son los servicios públicos, con recortes en el servicio de atención a la dependencia y en las políticas de igualdad. Y, por supuesto, también con políticas educativas de claro sesgo ideológico y discriminatorio, que ahondan en la desigualdad

de género y de clase buscando, entre otros objetivos, ocultar nuevamente a las mujeres de la esfera pública relegándolas a la esfera doméstica. El sistema quiere a las mujeres paradas, precarias, sumisas, calladas y aisladas.

Precisamente evitar que eso suceda es uno de los objetivos del sindicato, que aglutina la fuerza colectiva necesaria para transformar la realidad, con la negociación colectiva como principal arma, para ganar derechos en las empresas a través de la acción sindical. No se puede obviar la composición del tejido empresarial en este país y, por lo tanto, es preciso combatir la brecha salarial y establecer la obligatoriedad de acordar planes de igualdad en empresas por debajo de 250 personas trabajadoras, favoreciendo el empleo y el derecho a la conciliación para romper el techo de cristal al que se enfrentan las mujeres. Hay que incidir en las políticas públicas para erradicar la lacra de las violencias machistas que, pese a la firma del primer Pacto de Estado en materia de Violencia de Género de la Historia, sigue sin cesar.

Para seguir ganando los espacios que el capital no reserva a las mujeres hay que salir a la calle, alzar la voz, visibilizarse y dejarse la piel y el alma en el intento. Este 8 de Marzo vendrá acompañado de movilizaciones en todas las provincias, con paros en las empresas para hombres y mujeres, sindicalistas que creen y defienden que sin igualdad no hay democracia ni justicia. Además, será el momento de reiterar el fin de una reforma laboral que castiga especialmente a las mujeres, que aumenta la brecha salarial y precariza aún más los sectores más feminizados. Comisiones Obreras también demandará medidas de corresponsabilidad y un sistema de protección social igualitario, y seguirá luchando para que las mujeres puedan estar, ser vistas y escuchadas. Hay que reconstruir nuestra sociedad en clave de igualdad, tomando la palabra y el protagonismo. Este 8 de Marzo, Día Internacional de las Mujeres, desde los centros de trabajo se tomarán las calles para gritar que nos queremos vivas, libres y unidas por la igualdad 🗨️

Nuria López (@ccoandalucia) es secretaria general de Comisiones Obreras de Andalucía.

Contra las violencias machistas,  
contra la brecha salarial,  
contra la precariedad laboral

**VIVAS, LIBRES, UNIDAS  
POR LA IGUALDAD**



**HUELGA DE 2 HORAS POR TURNO**

