

Trabajadora68

SECRETARÍA CONFEDERAL DE MUJERES E IGUALDAD  V ÉPOCA. NOVIEMBRE 2019

25N: *Lo mires como lo mires es cosa de todas y todos*

Entrevista a la crítica de cine María Castejón sobre el feminismo en las series de televisión y en las películas

Informe/Plantando cara a la violencia machista



#NoSeasCómplice

25N
CCOO

**LO MIRES
COMO LO MIRES
ES COSA DE
TODAS Y TODOS**

CAMPAÑA

3/ #NoSeasCómplice, de Elena Blasco Martín.

EDITORIAL

4/ De sentencias y demandas feministas.

POR AQUÍ

6/ Escuela de Dones, de Alba García.
I Jornada de salud y género, de Silvia Espinosa.
Igualdad entre raíles, de Carmen López.
Solución para millones de trabajadoras, de Pilar Expósito.

EMPLEO

8/ Limpiadoras de la Universidad de Huelva: Precariedad y discriminación, de Carmen Arenas.
Estibadoras, de Carmen López.

ENTREVISTA

10/ Entrevista con la crítica de cine María Castejón, de Carmen Briz.

GENERACIÓN XXI

14/ Dime tu edad y te diré cómo eres, de Paula Guisande.

INFORME

15/ Plantando cara a la violencia machista: con artículos de Cristina Ochando y Tatiana Sapena sobre algunas medidas contenidas en el *Pacto valenciano contra la violencia de género y machista* y de Anna María Mellado sobre la negociación colectiva y las medidas de mejora para trabajadoras víctimas de violencia de género.

CIBERFEMINISTAS

21/ #PorTodas, de Marta Barcenilla.

POR EL MUNDO

22/ Líbano: la *kafala*, de Esther Caballé.

PUBLICACIONES Y LIBROS

24/ Revista *Galde*: Masculinidades, de Santiago Martínez.
Extremeñas en el mundo rural, de Lourdes Núñez.
Reporteras de guerra, de Carmen Briz.

SOCIEDAD

25/ Derecho al aborto: #AbortoSinAcoso, de Mar Grandal.

GUÍA PARA NO PERDERSE

27/ Ensayo/*Brujas, sabias y hechiceras*, de Olga Ayuso.
Cine/*La corresponsal*, de Enrique Arce.
YouTube/*Psico Woman*, de Alba García.
Ensayo/*Madres desobedientes*, de Esther Vivas.

DIVERSIDAD SEXUAL Y DE GÉNERO

29/ La ley está de nuestra parte, de Belén de la Rosa.
Negociación colectiva y transformación social, de Félix J. Muruzábal.

SALUD

31/ La falta de educación sexual, de María Honrubia.

UN SINDICATO DE HOMBRES Y MUJERES

32/ La acción sindical, ese poderoso instrumento feminista, de Carolina Vidal.

EDITA

Secretaría Confederal de Mujeres e Igualdad de Comisiones Obreras

DIRECCIÓN POSTAL

c. Fernández de la Hoz, nº 12, 6ª planta 28010 Madrid
Tfno: 917 028 176 Fax: 913 104 804

Correo electrónico: trabajadora@ccoo.es

Dep. legal: M-41.009-1988

RESPONSABLE | Elena Blasco Martín

REALIZACIÓN | Carmen Briz Hernández

DISTRIBUCIÓN | Raquel Prieto García

Colaboran en este número: Alba García, Silvia Espinosa, Carmen López, Pilar Expósito, Carmen Arenas, Paula Guisande, Lourdes Núñez, Santiago Martínez, Cristina Ochando, Tatiana Sapena, Anna María Mellado, Marta Barcenilla, Esther Caballé, Mar Grandal, Olga Ayuso, Enrique Arce, Alba García, Esther Vivas, Belén de la Rosa, Félix J. Muruzábal, María Honrubia y Carolina Vidal.

Fotografías e ilustraciones de: Patricia Moreno, Carmen Arenas, Carmen López, Txefe Betancort, FENASOL y Vanessa Ortiz.

Diseño de cartelería de portada y contraportada: Eva Sanabria.

Diseño y Maquetación: Carmen de Hijes.



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

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

 www.ccoo.es/mujeres

 @RevTrabajadora

 <http://issuu.com/csc000/docs>

 www.facebook.com/RevistaTrabajadora

#NoSeasCómplice

Elena Blasco Martín

EN MEDIO de un nuevo mes de noviembre, protagonizado por sentencias injustas para las mujeres y unas elecciones generales, claramente cuestionables para la operatividad ciudadana, se celebra el 25 de Noviembre, *Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra la Mujer*.

Aun teniendo claro que esta lucha, como la defensa de los derechos colectivos y las conquistas de las libertades y la igualdad, es y debe seguir siendo una realidad diaria, CCOO presenta la campaña *Lo mires como lo mires es cosa de todas y todos*, que coloca el foco de interés en las personas: en las víctimas directas e indirectas, en las supervivientes, en las mujeres y en los hombres.

La campaña que pretende sensibilizar desde la responsabilidad compartida de todas y todos, donde más allá de leyes y estadísticas -oficiales y no tan oficiales- se muestre la verdadera cara de una intolerable realidad en donde los asesinatos de género, son la punta de iceberg de todo un catálogo de violencias contra las mujeres, que merman sus derechos, sus libertades, su autonomía personal y social y, en ocasiones, su propia vida.

CCOO tiene claro que *#SonVidasNo-Números* (tal y como insistía en la campaña del año pasado) y que la cultura patriarcal "jode" a todas las personas, por eso este año, la campaña se define bajo el hashtag *#NoSeasCómplice*, interpelando a esa responsabilidad compartida de Gobierno, Administración, Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, personal judicial, sanitario, asistencial y educacional; a todas nosotras y a todos vosotros, para que se asuma que la violencia contra las mujeres es una realidad injustificada, inaceptable e insostenible que debe acabar YA!!!



Diseño de campaña de Eva Sanabria.

El compromiso de CCOO como organización sindical de clase y género no solo se escribe sobre un papel, es más que necesario actuar. Por eso, el discurso colectivo debe corregir, prevenir y actuar por la erradicación de las violencias machistas, desde la actuación personal y directa y desde la acción colectiva.

La apuesta es un sindicalismo que cuestione este sistema capitalista neoliberal y patriarcal; que luche por erradicar las desigualdades y violencias que genera este doble sistema; y, trabajar para acabar con la cultura patriarcal, los machismos

explícitos, ocultos o normalizados, todos ellos responsables de mantener y reproducir desigualdades, discriminaciones y violencias hacia las mujeres.

Una acción que, para un sindicato como CCOO, sociopolítico, de clase y feminista es tarea común, de todas y todos. ■

Elena Blasco Martín (@EBlascoMartin) es secretaria confederal de Mujeres e Igualdad de Comisiones Obreras (@CCOO) desde junio de 2017.

De sentencias y demandas feministas

ESTRENAMOS un nuevo número de nuestra revista *Trabajadora* y un nuevo 25N, al que se suman los resultados de las últimas Elecciones Generales del 10N claramente insuficientes para dar respuesta a la demanda social y mucho menos a la reivindicación feminista.

Este 25N, *Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra la Mujer*, lo afrontamos desde la incertidumbre, la inseguridad social y política y el hastío que provoca la última de las sentencias de la Audiencia Provincial de Barcelona que estima que la agresión sufrida por una menor de 14 años por parte de cinco jóvenes mayores de edad, no es una violación sino un delito de abusos sexuales.

Una sentencia que se basa en la interpretación literal de un ordenamiento jurídico actual con una tipificación errónea de un acto de violencia intensa y reiterativa, lo cual muestra como la realidad está cada vez mas lejos de las leyes que deben regularla.

La reforma del Código Penal vuelve a convertirse en una exigencia clave, necesaria y urgente, no podemos seguir consintiendo la revictimización de las mujeres bajo el paraguas de un texto legal con importantes problemas de interpretación que favorecen indiscutiblemente a los agresores, recayendo la valoración penal sobre la conducta o el estado de las víctimas.

“Los resultados electorales, con la llegada y ocupación en la esfera institucional de la ultraderecha, pone en riesgo grave toda la agenda sindical y feminista que tenemos por delante”.



Autorretrato de la pintora estadounidense, aunque afincada en México, Rosa Rolanda (1895-1970).



Una clara situación intolerable de la que, tras el avance de la ultraderecha más racista, antidemocrática, machista, anti-constitucional y antifeminista, nuestra realidad política ha pasado de ser -en las dos últimas elecciones generales- la imagen de un país bloqueando el avance fascista, neoliberal y ultraderechista, que ocupa buena parte del escenario internacional y especialmente europeo, a ser la muestra del mayor fracaso progresista de la historia democrática de nuestro país.

Los resultados electorales, con la llegada y ocupación en la esfera institucional de la ultraderecha, pone en riesgo grave toda la agenda sindical y feminista que tenemos por delante. Es hora de diseñar estrategias claras y precisas para dar respuesta a la demanda social y a la reivindicación ciudadana, donde la movilización y la actuación directa y contundente debe ser muestra de una organización sindical de clase y género como es, CCOO.

La revista *Trabajadora* y CCOO enfrentan este 25N con una campaña que pone el foco de interés en las personas: *#NoSeasCómplice. Lo mires como lo mires es cosa de todas y todos.*

Entre tus manos

EN LAS SIGUIENTES páginas hemos seleccionado contenido más que interesante para empaparse de feminismos y disfrutar de algunos buenos artículos. De entrada, Elena Blasco, secretaria confederal de Mujeres e Igualdad de Comisiones Obreras, presenta la campaña *#NoSoyCómplice*, con motivo de la celebración del 25 de Noviembre: *Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra la Mujer*. El diseño de cartel de este año es responsabilidad de Eva Sanabria.

Alba García escribe sobre la última edición de la Escuela de Dones de Catalunya titulada *Género y clase: interrelación o jerarquía*; Silvia Espinosa nos cuenta cómo fue la I Jornada Salud y Género celebrada en el Hospital Universitario Central de Asturias (HUCA); Carmen López relata lo sucedido en la escuela de formación de ADIF, en una jornada sobre la igualdad en el sector ferroviario y Pilar Expósito describe en qué ha consistido el Proyecto Prodomo sobre reconocimiento y profesionalización del trabajo doméstico en Europa.

En las páginas de *Empleo* escribe Car-

“Hemos titulado al informe *Plantando cara a la violencia machista*, porque hay que seguir poniendo en marcha experiencias en clave positiva que ayuden a mejorar las condiciones de las víctimas de violencia de género”.

men Arenas sobre el conflicto laboral del servicio de limpieza de la Universidad de Huelva y Carmen López se fija en las estibadoras.

Conversamos con la crítica de cine María Castejón sobre: princesas que también friegan, precariedad, sexismo en la ficción, alfabetización audiovisual, masculinidades y feminidades encorsetadas, protagonistas de películas rebeldes y peligrosas y sobre las nuevas representaciones de género en las series televisivas.

Paula Guisande escribe, en la sección *Generación XXI*, sobre las chicas jóvenes a través de un estudio elaborado por el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.

Y tres son las publicaciones en las que fijamos la mirada en la sección *Publicaciones y libros*: Santiago Martínez escribe sobre la revista *Galde* y su especial sobre masculinidades; Lourdes Núñez fija su atención en las historias de vida de las extremeñas del mundo rural y Carmen Briz recomienda la lectura del ensayo *Reporteras de guerra*, de la periodista Ana del Paso.

Hemos titulado al informe *Plantando cara a la violencia machista*, porque además de la denuncia de situaciones concretas hay que seguir poniendo en marcha experiencias en clave positiva que ayuden a mejorar las condiciones de las víctimas de violencia de género, así como medidas comprometedoras en los pactos firmados, en este caso, Cristina Ochoa y Tatiana Sapena se detienen en el pacto valenciano y Anna María Mellado en la negociación colectiva. Gracias especiales a Txefe Betancort que ilustra todo el informe con sus fotografías cedidas desinteresadamente.

Es imprescindible conocer la experiencia de trabajo que cuenta Marta Barcenilla,

en la sección *Ciberfeministas*, a propósito de *#APorTodas*, porque no basta con informar sobre el momento puntual del asesinato de una mujer a manos de la violencia machista hay que ir algo más allá, así desde esta web se hace un seguimiento de las noticias y exige responsabilidades a las diferentes administraciones para conocer, entre otras cosas, qué está fallando en la protección a las víctimas.

Invitamos a Esther Caballé a que escribiese en nuestras páginas de *Por el mundo*, sobre *la kafala* y lo perverso que resulta trabajar como empleada doméstica en un país como Líbano. También aceptó nuestra invitación Mar Grandal para escribir en *Sociedad* sobre el acoso que están sufriendo mujeres y profesionales de las clínicas acreditadas para la interrupción voluntaria del embarazo y sobre la conformación de la Plataforma ProDerechos constituida en su defensa.

Y en nuestra *Guía para no perderse* tenemos la suerte de contar con la firma de Olga Ayuso, de Canal Extremadura Radio, que escribe sobre el ensayo *Brujas, sabias y hechiceras* de la periodista Israel J. Espino y del conocimiento que tras de sí dejaron estas estigmatizadas mujeres, con las que tanto empatizamos. Enrique Arce escribe una vez más sobre cine, esta vez sobre el biopic de la reportera de guerra Marie Colvin; Alba García se adentra en el canal de YouTube de la *Psico Woman* y Esther Vivas se responde a la pregunta “¿Por qué necesitamos madres desobedientes y rebeldes?”

En la sección *Diversidad sexual y de género*, Belén de la Rosa escribe sobre la tremenda campaña de la organización ultracatólica HazteOir.org *Mis hijos, mi decisión*, más conocida como *PIN parental*. Félix J. Muruzábal se detiene en una de las cláusulas inclusivas para trabajadoras y trabajadores LGTBI+ en el convenio colectivo de trabajo de cueros, repujados y marroquinería de Cataluña; ahí es nada.

Sobre la falta de educación sexual escribe María Honrubia, que impide que niños y niñas tengan una formación de excelencia que les permita generar unas relaciones de igualdad y vínculos afectivos basados en el respeto.

Por último, Carolina Vidal es nuestra firma en la sección *Un sindicato de hombres y mujeres* bajo el título *La acción sindical, ese poderoso instrumento feminista*. ¿Quieres saber más?: Pues a devorar el último número que tienes entre tus manos de la revista *Trabajadora*. ■■

Escola de Dones

Alba Garcia Sanchez



CERCA de 200 delegadas de CCOO, asistieron, el pasado 24 de octubre, a la XIV Escola de Dones de CCOO de Catalunya celebrada en el Centro Cívico de les Cotxeres de Sants (Barcelona).

El título de esta edición, *Género y clase: interrelación o jerarquía*, ha sido el centro de interés de un debate imprescindible para un sindicato que se define como "sindicato de clase, sociopolítico y feminista". Delegadas de federaciones y territorios de toda Catalunya han reflexionado, intercambiado pareceres y compartido experiencias. Se ha debatido y se han recogido conclusiones que de buen seguro serán muy útiles en el proceso de preparación del próximo congreso catalán.

Un formato ligero, pero intenso. La mañana fue el tiempo para las delegadas y la tarde para el resto de la organización y el público en general.

La conferencia de Dolors Comas, catedrática de Antropología Social de la Universidad Rovira i Virgili, centró el tema que ha motivado esta edición. Tema sin duda de especial importancia por el contexto actual. Dolors Comas abordó la relación entre feminismo y lucha de clases y concluyó que siendo diferentes están siempre relacionados. Quizá, tal como plantea el *Manifiesto de un feminismo para el 99%* (1), requieran una revisión desde el sindicalismo clásico para que se incluyan en ambos conceptos todas las luchas desde la interseccionalidad o lo que Comas nombró como las "múltiples desigualdades". Sin este replanteamiento no se entendería que la precariedad, la brecha salarial y otras desigualdades laborales que tienen ese impacto de género tan grande, no afecta de la misma manera a todas las mujeres por igual según el grupo social

al que pertenezcan. De la misma manera que la lucha de clase debe situar el trabajo productivo y de cuidados en el mismo nivel, ya que no hay clase trabajadora sin trabajo de cuidados y doméstico. Quizás desde la acción sindical cotidiana haya que incluir, más allá del salario, el trabajo de cuidados y el doméstico y poniéndolos en valor al mismo tiempo ya que ambos garantizan que el capital disponga de fuerza de trabajo.

Cuatro grupos de trabajo permitieron a las delegadas aportar ideas y propuestas en torno a interrogantes tales como ¿se hace sindicalismo con visión de género? ¿se puede ser libre en una sociedad capitalista y patriarcal? ¿cosifica el capitalismo a las mujeres? ¿las violencias machistas afectan a todas las mujeres por igual o influye la clase a la que perteneces?

Por la tarde, una mesa redonda abierta a todo el público, fue la oportunidad, en primer lugar, de escuchar a Pilar Carrasquer (profesora de la UAB e investigadora del Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball, QUIT) con la ponencia *La otra cara del techo de cristal: el suelo pegajoso* junto a la secretaria de Dones y Loli Samper, Amparo Souza, e Isabel Mesonero, todas delegadas de sectores en los que categorías y grupos de clasificación mantienen a las trabajadoras en condiciones laborales discriminatorias, sueldos bajos y pocas oportunidades de promoción. ■

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

(1) *Manifiesto de un feminismo para el 99%*, de Nancy Fraser, Tithi Bhattacharya y Cinzia Arruzza. Barcelona, 2019: Herder Editorial.

I Jornada salud y género

Silvia Espinosa López

LA **I JORNADA de salud y género** surge del esfuerzo colaborativo de las Federaciones de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO (FSS-CCOO) de Asturias, Andalucía y Melilla. El acto principal, que consistió en una mesa con 5 ponencias y turno de preguntas, se celebró en el fantástico salón de actos del Hospital Universitario Central de Asturias (HUCA) y fue retransmitido por streaming en directo a 8 sedes andaluzas y 7 asturianas.

Se inscribieron más de 900 personas afiliadas al sindicato pertenecientes al sector sanitario y sociosanitario, y se recibieron unos 2500 trabajos que, en su mayoría, analizaron cuestiones de género en el ámbito de la salud. Todos fueron evaluados por el comité científico de forma exhaustiva, colgándose los mejores en la [web](#) de la jornada durante unos días, para la interacción de autoras y autores.

Los datos confirman el gran éxito de la jornada, de su formato y sobre todo de su temática, así como del cumplimiento de su principal objetivo: sensibilizar al personal sanitario y sociosanitario sobre las brechas de género en el ámbito de la salud.



El encargado de abrir la jornada fue el secretario general de CCOO de Asturias, José Manuel Zapico, acompañado de Blanca Montes (secretaria general de FSS-CCOO Asturias), Humberto Muñoz (secretario general de FSS-CCOO Andalucía) y Elena Alonso (responsable del Área de Afiliación, Formación, Servicios y FYSA de FSS-CCOO).

Las ponencias mostraron un alto nivel de análisis y reivindicación: *El género como condicionante social de la salud*, de Ana María Rodríguez (secretaria de Mujer CCOO de Asturias); *Repercusión de la visión androcentrista de la investigación biosanitaria en la salud de las mujeres*, de quien escribe este artículo; *Salud laboral y género*, de Cristina Suárez (fisioterapeuta y del Comité de Empresa del Hospital Cruz Roja); *La salud de la mujer en zonas rurales*, de Beatriz Egado (enfermera) y *La violencia obstétrica y ginecológica*, de Mar Bueno (secretaria de Mujeres de la FSS de CCOO de Andalucía). Una vez acabada la mesa, un gran número de preguntas cerraron esta *I Jornada de salud y género*, que sin duda, tendrá una continuidad.

Salud laboral y género, de Cristina Suárez; *La salud de la mujer en zonas rurales*, de Beatriz Egado y *La violencia obstétrica y ginecológica*, de Mar Bueno (secretaria de Mujeres de la FSS de CCOO de Andalucía). Una vez acabada la mesa, un gran número de preguntas cerraron esta *I Jornada de salud y género*, que sin duda, tendrá una continuidad. ■

Silvia Espinosa (@silviaFSSCCOO) es secretaria de Mujeres y Políticas LGTBI+ de la Federación Estatal de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de Comisiones Obreras (@fssccoo).

Igualdad entre raíles

Carmen López López



De izquierda a derecha: Elena Blasco Martín, Carmen López, Manuel Martínez y Alfonso Blanco, fotografía de Patricia Moreno.

EL 22 DE OCTUBRE se celebró en la [Escuela de Formación de ADIF](#) la jornada *Igualdad en el sector ferroviario*, organizada por la Federación de Servicios a la Ciudadanía (FSC) de CCOO. En la primera mesa, quien este artículo escribe presentó el informe sobre la representación de las mujeres en la estructura de la FSC.

La siguiente mesa, bajo el título *Los hombres y la igualdad. Activismo de los hombres por la igualdad* contó con la participación de Manuel Martínez, autor del libro [Reflexiones para callar a machistas de bar](#), y con Elena Blasco Martín, secretaria confederal de Mujeres e Igualdad CCOO, que abordó las nuevas masculinidades. La jornada continuó por la tarde, donde se aclararon conceptos, tipos y tratamiento del acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Todas las mesas dieron lugar a un intenso debate: desde cuestiones internas sobre el modelo sindical de organización hasta la forma y maneras de la participación en la acción sindical y la negociación colectiva. También se puso sobre la mesa la necesidad de avanzar más rápido en el camino hacia la igualdad, recibiendo formación, estudiando la Historia del feminismo y en la necesidad de seguir construyendo un sindicato feminista.

Se evidenció la escasez de jornadas de este formato y con estos contenidos y se concluyó en la necesidad de realización de más jornadas como éstas. Resultó también evidente el tratamiento nefasto que, en ocasiones, se produce en las empresas y en los centros de trabajo cuando se hace referencia al acoso sexual y a su tipificación. La jornada supuso un paso más para profundizar en el conocimiento de las nuevas masculinidades y en la igualdad entre hombres y mujeres que repercutirá en la vida de las personas asistentes, en la organización y en el trabajo colectivo.

Cerraron la jornada Pepa Páez (responsable de Comunicación, Mujeres e Igualdad del sector ferroviario de la FSC-CCOO) y Manuel María Nicolás (secretario del sector). Son tiempos difíciles para la igualdad, pero nunca han sido fáciles, es interesante recordar que cualquier derecho conseguido viene de la mano de una reivindicación y de luchar por conseguirla. ■

Carmen López (@2014clopez) es secretaria de Mujeres de la Federación Estatal de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras (@FSCdeCCOO).

por aquí

Solución para millones de trabajadoras

Pilar Expósito Cortés



Reunión de participantes en el Proyecto Prodome celebrada en Roma en febrero de este año. En la fila de abajo, en el centro, la autora de este artículo.

EL [PROYECTO PRODOME](#) de alianza sectorial Erasmus+, en el que ha participado España, Francia e Italia, ha tenido como objetivo contribuir al reconocimiento y profesionalización del trabajo doméstico en Europa, facilitando un currículum europeo común para el perfil de trabajadora del hogar.

La participación en este proyecto, por parte de la Federación Estatal de Construcción y Servicios de CCOO, ha contribuido a dar pasos hacia la profesionalización y el reconocimiento del sector gracias a la elaboración de un programa de formación europeo y la identificación de marcos de referencia para el reconocimiento y certificación de competencias. Cuarenta personas participaron entre España e Italia en un ensayo formativo desarrollado, entre otros, por la Fundación Formación y Empleo Miguel Escalera (FOREM). El reto de una formación homogeneizada a nivel europeo es proporcionar a las trabajadoras del hogar competencias transferibles de un país miembro a otro.

En octubre se celebró en París la conferencia final del proyecto, en la cual se presentaron los resultados y conclusiones del trabajo realizado durante sus tres años de duración. Dentro de las conclusiones políticas se ha hecho hincapié en la necesidad de diferenciar claramente entre trabajo del hogar y trabajo de cuidados, además de atender a los riesgos laborales del sector (también psicosociales) y hacerlo desde la perspectiva de género, teniendo en cuenta las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo. Se ha resaltado que es esencial desarrollar el diálogo social en el marco sectorial y la negociación colectiva en el entorno europeo, que pasa necesariamente por la visibilización del sector. Además, se ha señalado la necesidad de crear una directiva europea que aborde el trabajo doméstico. Por todo ello, se ha reivindicado el trabajo decente, la importancia de ratificar el Convenio 189 de la OIT en los distintos países europeos y fomentar que quienes emplean den de alta a las trabajadoras del hogar como clave para la profesionalización y garantizar mayores derechos, eliminando la precariedad. ■

Pilar Expósito es secretaria de Mujeres e Igualdad de la Federación Estatal de Construcción y Servicios (@CCOO_CS) de Comisiones Obreras.

Precariedad y discriminación

Carmen Arenas Ruiz

DE MANERA CÍCLICA vuelve a salir a la luz el conflicto laboral del servicio de limpieza de la Universidad de Huelva. Cada cambio de empresa adjudicataria del servicio se viene traduciendo en una reducción de la plantilla vía despidos o jubilaciones, sin reposición de los puestos de trabajo y una precarización creciente de las condiciones laborales del personal.

La empresa Palicrisa S.L. concluía su contrato en junio y debía ser sustituida por otra empresa, pero se negaba a abandonar el contrato, coincidiendo con su entrada en concurso de acreedores y con el inicio de un proceso de litigio contra la Universidad, que provocaba que la nueva empresa adjudicataria se niegue a asumir las deudas contraídas por la primera con la plantilla y con la Seguridad Social entre otros. Como siempre el eslabón débil de la cadena, el personal, es el que sufre las consecuencias de toda esta situación viéndose obligados a seguir trabajando, incluso sin cobrar sus nóminas, convirtiéndose en rehenes para no perder los derechos de subrogación.

Por poner un ejemplo, desde 2006 hasta hoy se ha pasado de 114 puestos de trabajo a los 80 actuales. A esta reducción de plantilla, que se ha perpetrado concurso a concurso, hay que sumar que, hoy en día, muchos de los puestos de trabajo ya no lo son a tiempo completo y fijos sino a tiempo parcial y/o discontinuos, y que se han precarizado las condiciones (en una situación tan lamentable que en algunas ocasiones tienen que comprar los productos de limpieza de su propio bolsillo) y un aumento de más de un 40% de los metros cuadrados a limpiar por la ampliación en superficie de las instalaciones de la universidad. Es decir, los precios de adjudicación bajan, aumenta la carga de trabajo y el número de horas efectivas trabajadas y baja el número de personas con lo que el resultado de la ecuación es lógico: se mantiene el margen de beneficio empresarial a costa de un aumento de la explotación y de la presión social, laboral y salarial sobre la plantilla.

Al igual que en otros conflictos laborales, cargados de precarización, disminución de plantillas, despidos, impagos y explotación, en el caso que nos ocupa hay que destacar que afecta a sectores de la producción profundamente feminizados, como son los de la limpieza y de los cuidados.

Actualmente en la plantilla de Palicrisa quedan 72 trabajadoras y 8 trabajadores con una edad media en torno a los 55 años y unas relaciones con la empresa profundamente conflictivas. Muchas de estas personas no cuentan con los años de cotización necesarios para tener una jubilación digna y habrán de prolongar sus años de trabajo. Además se junta con difíciles situaciones personales: víctimas de violencia de género, viudas a edades tempranas con importantes cargas familiares, falta de formación, etc. Pero continúan defendiendo sus puestos de trabajo y resistiendo. La brecha salarial, laboral y social no puede continuar amplificándose.



Universidad de Huelva, fotografía de Carmen Arenas.

“Se mantiene el margen de beneficio empresarial a costa de un aumento de la explotación y de la presión social, laboral y salarial sobre la plantilla”

Los hombres que acaban de incorporarse a la plantilla tienen muchas más oportunidades que las mujeres que llevan haciendo 20 años su trabajo a la hora de recalificarles profesionalmente. Ellos suelen acabar siendo especialistas y peones especializados. A ellas se les mantiene en la categoría de no especializadas. Esto se traduce en diferencias salariales de entre 100 y 200 euros al mes que se proyectan al futuro en forma de cálculos de pensión de jubilación y desempleo.

La brecha es laboral porque se condena a las trabajadoras a la no promoción laboral. Se discrimina a las mujeres a pesar de tener ampliamente demostrada su capacidad laboral y se las mantiene en los puestos más precarios y penosos.

La brecha es social porque se proyecta también en las bases de cotización. Las pensiones y prestaciones siempre serán más pequeñas que las de ellos fruto de esta discriminación salarial y laboral. ■■

Carmen Arenas (@CarmenArenasR) es secretaria de la Mujer y Políticas de Igualdad de la Unión Provincial de Huelva de Comisiones Obreras.

Estibadoras

Carmen López López

LAS MUJERES se abren camino en la estiba como en la mayoría de las profesiones. Ser estibadora empieza a ser una profesión más para las mujeres, a pesar de haber estado masculinizada durante años. Las primeras estibadoras eventuales contratadas lo fueron en el Puerto de Valencia en el año 1995. En 1998 se contrató en este mismo puerto a la primera estibadora.

Cabe recordar que en 2014, el Puerto de Algeciras era el único puerto de la Unión Europea en donde no había mujeres en una plantilla que superaba las 2.000 personas. Ni la Junta de Andalucía ni el Gobierno central hicieron nada por evitarlo y se olvidaron de la existencia de la [ley de igualdad](#). En el Puerto de Algeciras, el segundo puerto más grande de Europa, 300 mujeres intentaron empezar a trabajar como estibadoras, sin éxito, desde noviembre de 2014. Su caso llegó a la Defensora del Pueblo, Soledad Becerril, quien en 2016 inició acciones para que actuara la Inspección de Trabajo y Seguridad Social Europeo por una presunta discriminación. [La Sociedad Anónima de Gestión de Trabajadores Portuarios](#) (SAGEP) consideró que no había existido esta discriminación laboral y que, antes de la crisis, cuando abundaban los procesos de selección para entrar a trabajar en el sector de la estiba, las mujeres no se presentaban, cuestión ésta muy manida y repetida en el acceso de las mujeres a determinadas profesiones.

La secretaria de Mujeres y el Sector del Mar de la Federación de Servicios a la Ciudadanía (FSC) de CCOO ya mostraron su apoyo a las mujeres que querían trabajar en el puerto como estibadoras en la [IV Conferencia de la Sección Sindical Intercentros de Estiba de CCOO](#) celebrada en 2017. El Gobierno intentó apropiarse de esta reivindicación, desviando la atención y añadiéndolas al conflicto abierto en aquel momento con la [huelga de la estiba](#).



Fotografía de Carmen López.

Las estibadoras eran, entonces, a nivel nacional, casi el 6% del total de la estiba, el 82% trabajaban en el Puerto de Valencia y el 23% en el Puerto de Barcelona, llegando a ser solo una en otros puertos.

En el caso de Valencia y Barcelona, debido al crecimiento de sus puertos, hubo contrataciones más recientes en estos últimos años para tareas más técnicas que requerían una menor fuerza física.

La estiba es un trabajo físico y técnico dependiendo de en que parte del puerto se realice, pero no es motivo, ni debiera ser un impedimento para que puedan realizarlo las mujeres. Las estibadoras siguen siendo minoría en los puertos españoles, pero trabajan en las mismas condiciones que sus compañeros, cargando y descargando las mercancías marítimas, bajo el sol ardiente, en las madrugadas y a muchos metros de altura. Hay quienes afirman que no ven la necesidad de aplicar

cuotas. Sin embargo, cabe recordar que éstas nacieron por la desigualdad (cuando no la prohibición) histórica del acceso a determinadas profesiones. Esto no quiere decir que no accedan las más preparadas pero, junto a ello, tiene que existir una reparación que valdrá para restituir el lugar que durante tantos años se les ha negado a las mujeres.

Es relevante el buen resultado por parte de Comisiones Obreras en las últimas elecciones sindicales, en mayo de 2019, en la Autoridad Portuaria de Valencia (organismo público responsable de la gestión de los puertos de Valencia, Gandía y Sagunto) donde consiguió mayoría absoluta y el nombramiento de la primera estibadora secretaria del comité de empresa. 🗳️

Carmen López (@2014clopez) es secretaria de Mujeres de la Federación Estatal de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras (@FSCdeCCOO).

“Se puede hacer entretenimiento y hacer también crítica social”



María Castejón, fotografía de Sara García.

Carmen Briz Hernández

MARÍA CASTEJÓN nace en Estella (Pamplona) hace 43 años, crece en un ambiente donde hablar de política es corriente y decide pronto que quiere ser historiadora y centrarse además en rescatar la olvidada historia de las mujeres. Muy joven se marcha a vivir a Pamplona para terminar la tesis. En su cabeza desfilan las mujeres libres, las anarquistas: “Tenían un discurso superpotente”, explica. Pero las circunstancias, las casualidades o no, de la vida, le llevan al ensayo *Los desarraigados en el cine español*, de Roberto Cueto: “Ahí es donde doy el salto de la historia social a la historia cultural”.

María Castejón ha trabajado, entre otras cosas, como gestora cultural, bibliotecaria y programadora en muestras de cine. Pero como otras muchas mujeres de su generación, tras la llegada de la crisis y verse en el paro de la noche a la mañana, se mueve entre la inestabilidad y la inseguridad. Le pregunto si se puede vivir de la gestión cultural o de proyectos feministas en esta era de precariedad, o es casi un imposible como escribía Remedios Zafra en *El entusiasmo. Precariedad y trabajo creativo en la era digital*. De momento, *María Castejón* se siente privilegiada porque se mantiene. Trabajando mucho, eso sí, y hablando de feminismo, cine y series a niños y niñas, a adolescentes o dando conferencias y dinamizando cine clubs.

Las princesas también friegan, las protagonistas de las películas dejan de pasarlo mal cuando se rebelan y las mejores heroínas son las que caminan con sus zapatillas de andar por casa. Sobre feminismo y personajes de ficción conversamos con la crítica de cine María Castejón.

¿De dónde parte la idea de poner en marcha el blog [Las princesas también friegan](#)?

Es mi época más divertida. Dejé a un lado lo académico. Me quedé en el paro y para sobrellevar la situación me invento este alter ego. Tuve mucha suerte porque entonces tampoco se publicaba tanto en los medios sobre feminismo y dio mucha visibilidad a mi trabajo. Es interesante lo de hacer un poco la mamarracha en Internet. El blog tenía un poso feminista muy grande y era comprometido. Fue un momento duro de la vida, pero a la vez muy chulo.

¿Piensa que si la sociedad es machista lo normal es que ese machismo aparezca en los personajes cinematográficos o de series?

Las series y las películas son siempre representaciones, no son reflejo de la realidad. Esto tiene que quedar muy claro, porque es

la interpretación que hace quien se pone detrás de la cámara. Normalmente son personas con privilegios y pueden o bien reproducir lo que ven en la sociedad, que puede ser sexista, entonces estamos consumiendo otra vez productos sexistas que naturalizan una desigualdad que no es real, y por otra parte también está la opción de dinamitar este sexismo y hacer otro tipo de representaciones. Podemos aplicar la perspectiva feminista a cualquier producto, a un fragmento de una película. Por ejemplo, a mí *Torrente* (de Santiago Segura, 1998) me es superútil para sensibilizar sobre muchas cuestiones. No lo deshecho.

¿Cómo se educa en igualdad en las familias y en las casas?

Tú le das a una niña una muñeca –estoy generalizando, porque luego depende de la niña– y se pone a acunarla, y tú le das a un grupo de chicos un muñeco y se ponen a darle golpes. Todavía

“Podemos aplicar la perspectiva feminista a cualquier producto, a un fragmento de una película. Por ejemplo, a mí *Torrente* (de Santiago Segura, 1998) me es superútil para sensibilizar sobre muchas cuestiones”.

asumimos un montón de roles sexistas, aunque no se den en las familias, ahí están las canciones, la tele. Por una parte, hay que analizar de forma crítica productos que ven, por ejemplo de Disney, que tiene un poder brutal y, por otra parte, meterles otro tipo de productos audiovisuales, diferentes. Cuando doy clases de igualdad, me interesa mucho el tema de la alfabetización audiovisual. Me gusta ir hacia el pasado y enseñarles otro tipo de ficciones. *Verano azul* me marcó: poner el episodio en el que a Bea le baja la regla por primera vez es muy interesante o cuando se echa un novio de fuera de la pandilla y el resto trata de controlarla. Genera buenos debates.

¿Cuenta la gente joven con más cultura audiovisual o solamente se limita a consumirla?

La alfabetización audiovisual y digital es absolutamente necesaria. Tenemos una escuela todavía muy decimonónica, en la que no estamos creando ciudadanía crítica. Y crear ciudadanía crítica pasa por analizar las imágenes. Tienen que ser críticos y críticas, saber diferenciar entre lo real y la ficción, saber que son las *fake news* y la manipulación, saber que los memes distorsionan la realidad, etc.... Ahora mismo estoy dando un curso de

alfabetización audiovisual para profesorado de Secundaria, para darles herramientas. No concibo una alfabetización audiovisual crítica sin perspectiva de género.

Hice un taller de *youtubers*, para gente de institutos, y fue demoledor encontrarte con 50 chicos influyentes y sólo 3 chicas. Con chicas hablando de maquillaje y belleza y con chicos jugando a lanzar objetos. No es casual. A mí me dio mucho horror lo de los *youtubers*, pero luego se me quitó un poco el punto de vista "adultocentrista" al conocerlo más. La aplicación *TikTok* tiene las dos cosas: vídeos contra el *bullying* y gente bailando. La tecnología es un instrumento y está facilitando muchísimas redes. Tenemos un acceso muy fácil a la comunicación, pero nunca ha estado tan controlada.

¿Hay que echar un vistazo a las historias que se nos cuentan en las pelis, en las series para percibir los cambios en la vida de las mujeres?

Escribí *Fotogramas de género Representación de feminidades y masculinidades en el cine español* con el objetivo de ver cómo había evolucionado la situación de las mujeres tomando el cine como fuente, y además el cine nos da mucha más

información que el archivo. En la década de los ochenta, sobre todo con las películas de las cineastas de la transición: Josefina Molina (*Función de noche*, 1981), Pilar Miró (*Gary Cooper que estás en los cielos*, 1981) y Cecilia Bartolomé (*¡Vámonos, Bárbara!*, 1978), las mujeres estaban en una encrucijada brutal, muy dura, muy dolorosa, pero siempre en esas tres películas existe la opción de tirar sola para adelante.

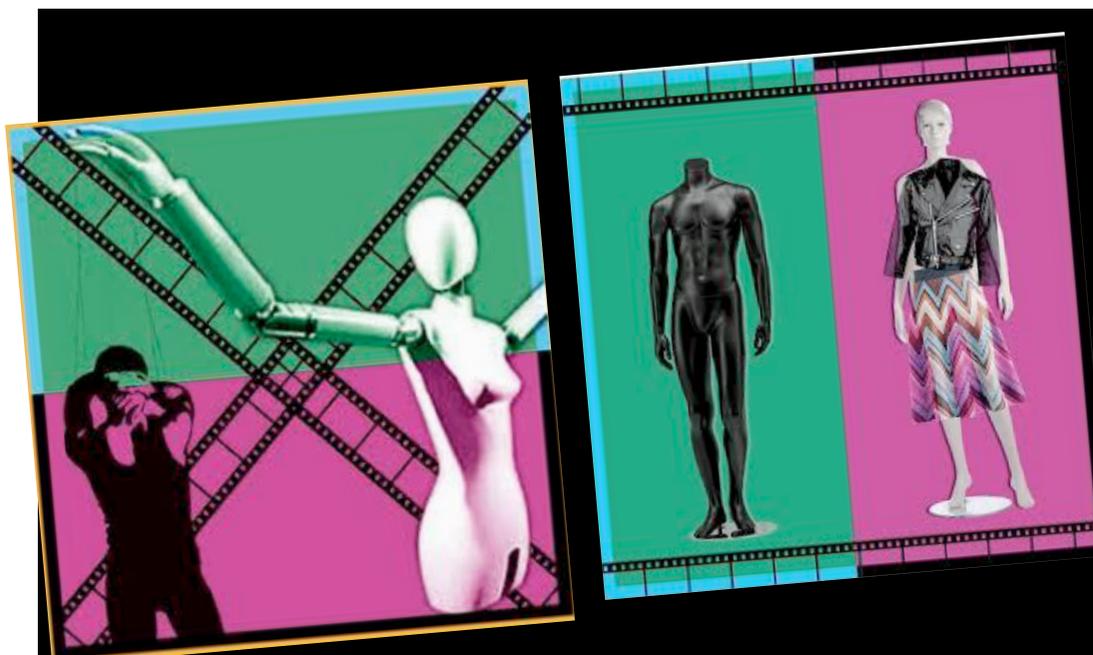
En 1995, que es mi generación, encontramos publicistas, maestras, todo tipo de mujeres: mujeres que follan, que beben, que tienen muchísima libertad. Coexistían ambas generaciones. Pero hay una dependencia brutal hacia el amor romántico. Es algo que me llama muchísimo la atención. De la misma manera que, antes, se exigía a las mujeres que estuvieran atadas a la pata de la cama, en los ochenta se les exigía que estuvieran liberadas. Carmen Maura en *Tigres de papel* (Fernando Colomo, 1977) tiene una secuencia maravillosa en la que llora y le dice a la de al lado: "A mí esto de la liberación sexual, tampoco te creas tú que me ha solucionado la vida...". Los cambios fueron brutales: se legalizó el divorcio y el aborto (de aquella manera) y las mujeres pudimos salir de casa, pero había un machismo de base muy im-

portante, las estructuras se mantuvieron y las resistencias fueron grandes.

¿Una de sus decisiones a la hora de enfrentarse a escribir *Fotogramas de género* fue el abordar sí o sí las masculinidades?

En la tesina me fijaba más en las feminidades y luego ves que están en relación con las masculinidades. De las treinta y pico películas que selecciono (dirigidas por mujeres o muy taquilleras) son casi todas historias heterosexuales. Y entiendo que tengo que analizar las masculinidades, porque casi no cambian. Fernando Trueba rueda *Ópera prima* en 1980 y es importantísima en el cine español, encontramos ese modelo masculino, este hombre que ve que la novia no es como la abuela o como la madre, que algo ha cambiado, pero apela al sentimentalismo, en plan "soy un desastre, pero en el fondo soy entrañable, soy un machista, pero en el fondo fíjate tú, abrázame", que también es un modelo masculino que llega hasta la actualidad y que se ve todavía en muchas películas. No podía estudiar las feminidades sin estudiar las masculinidades.

¿Continúa la masculinidad encorsetada a pesar de que



"Estoy dando un curso de alfabetización audiovisual para profesorado de Secundaria, para darles herramientas. No concibo una alfabetización audiovisual crítica sin perspectiva de género".

"A mí me ha costado, pero no entiendo el análisis sin la dimensión de clase y de raza. Además creo que al feminismo de este país le hace mucha falta introducir estas dimensiones".

haya directores de cine, como Cesc Gay, que ofrecen un relato de las masculinidades más diverso?

Vi hace tiempo [Una pistola en cada mano](#) (Cesc Gay, 2012) y es demoledora. Es un cuestionamiento importante de la masculinidad. Aunque en el cine todavía se mantiene bastante la idea del "héroe que nos salva". En las series es diferente, es más fácil, porque los personajes tienen más recorrido. En 13 capítulos tienes más posibilidades de desarrollar un personaje y hacerlo evolucionar. Por ejemplo, en *Los Soprano*, sí que hay un cuestionamiento del héroe. Tony Soprano ya tiene sus sombras. Y también lo vemos en los protagonistas de *Magnum* o de *The Wire*...

¿Es posible analizar películas y series sólo desde el punto de vista feminista o hay que complejizar más las relaciones sociales y personales?

Tenemos que complejizar más. A mí me ha costado, pero no entiendo el análisis sin la dimensión de clase y de raza. Además creo que al feminismo de este país le hace mucha falta introducir estas dimensiones. El feminismo está de actualidad (no puede estar de moda jamás estuvo "de moda" un movimiento social, político, filosófico) y hay que aprovecharlo. Es un proceso personal y profesional. Tampoco concibo hacer solamente un análisis temático sin fijarme en los temas formales (la fotografía, los planos...). Es un aprendizaje, pero tenemos que ampliar, porque si no muchas veces incurrimos en "los mujerismos". Necesitamos la categoría

de género para denunciar la violencia machista, pero hay otros análisis que creo que tenemos que complejizar más.

"Es común que las cineastas tengan como protagonistas en sus óperas primas a mujeres y que después se decanten por otros géneros," decía en una entrevista. ¿Tiene que ver también con el pánico a que cataloguen tu cine como "cine de mujeres"?

Sí. El noventa y cinco por ciento de cineastas hacen su primera película con personajes femeninos. Está completamente demostrado también objetivamente que cuando una cineasta tiene una obra más larga, como Licia Bollain o Isabel Coixet puede contar las historias que le dé la gana. Es muy paradigmático y muy curioso. Las cineastas de los noventa, que se supone eran el *boom* finalmente eran 16 (el 6 % del total de cineastas). Estás ahí luchando, por sacar adelante tu primera película, con tus 25

años y viene un periodista a preguntarte cómo puedes rodar y compaginar con tu vida familiar. "¡Vete a la mierda!".

Es normal que no quieran que les pongan la etiqueta de "cine de mujeres", porque las aleja del cine universal, y porque, en una sociedad como la nuestra, desvaloriza tu película o tu producto. Las entiendo perfectamente, porque a Álex de la Iglesia jamás les preguntan cómo compagina su vida laboral con su vida familiar.

Rebeldes y peligrosas es el nombre de uno de los ciclos de cine que coordina. ¿Puede una protagonista ser rebelde y peligrosa y no tener que pagar un alto precio por sus desafíos?

Creo que sí. A lo largo de la historia hay muchos ejemplos. Hay mucha más subversión de la que creemos, y la tenemos que descubrir. Porque Mae West no pagó ningún peaje. Sí, claro, hicieron el Código Hays (1) para controlar su cine, pero ella le dio la vuelta totalmente a la censura y se hizo rica. Están todas estas modelos de mujeres interpretadas por Katharine Hepburn, en el cine clásico. Y algo que están haciendo series como *El cuento de la criada*, *Big Little Lies* o *Top of the Lake*, que es un poco más desconocida, es precisamente eso, que ya no tengamos que sufrir.

¿Con quién se queda: con las heroínas inalcanzables o con aquellas que hacen una heroicidad de su vida cotidiana?

Para mí la gran heroína siempre ha sido [Escarlata O'Hara](#) (*Lo que el viento se llevó*, Victor Flemin, George Cukor y Sam Wood, 1939). Mae West también se ha metido muy fuerte en mi vida. Pero mi heroína por antonomasia es Carmina Barrios ([Carmina o revienta](#), Paco León, 2012 y [Carmina y Amén](#), Paco León, 2014). Carmina dinamita absolutamente todo, porque va desde lo cotidiano, desde la precariedad, y dinamita la noción de víctima. Es un "personajazo" brutal. Para mí un referente.

Thelma y Louise es un ejemplo de película que ha envejecido muy bien ¿Alguna otra historia que haya escupido de ese modo contra el machismo?

Mildred Hays, en [Tres anuncios en las afueras](#) (Martin McDonagh, 2017), también es una heroína, un titán muy potente.

[Thelma y Louise](#) (Ridley Scott, 1991) tiene una gran fuerza visual y Susan Sarandon y Geena Davis están magníficas. Ridley Scott arma una historia que tiene que ver con el género, pero con los códigos cinematográficos de siempre, una tías que se escapan, que roban, donde Harvey Keitel les sigue y empatiza con ellas. Lo



Fotograma de [Tres anuncios en las afueras](#) (Martin McDonagh, 2017).

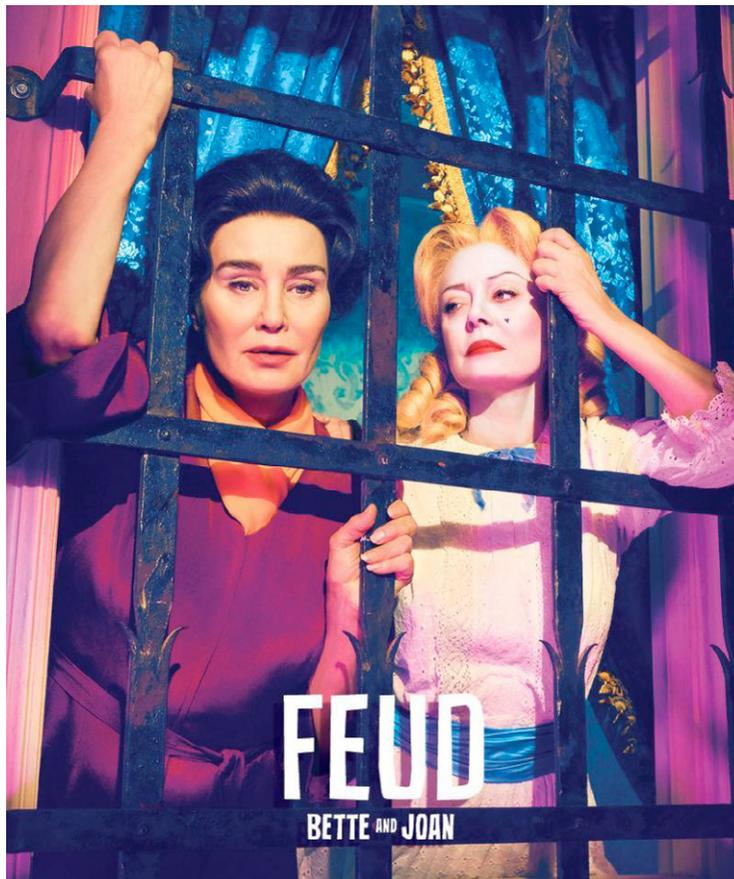
brutal de *Thelma y Louise* -que todavía sigue funcionando en la actualidad, a pesar de tener ya veintiocho años- es que han huido porque la policía no les iba a creer. Las nuevas generaciones lo pillan al instante. Tienen otro tipo de bagaje y mayor sensibilización hacia la violencia sexual.

Las series -además del formato y del cambio que suponen a la hora de consumir productos audiovisuales- están ofreciendo un enorme abanico sobre las representaciones de género. ¿Llega esta forma de hacer para quedarse?

Las y los guionistas van a tener que estrujarse la cabeza y hacer también otro tipo de historias en las que no solamente seamos víctimas, porque el nuevo público es muy exigente y lo será más. En las series veremos cada vez más mujeres negras, mujeres gitanas. Ahí también está todo el tema de LGTBI+ y trans que en nuestra época era impensable. No es que no nos lo pudiéramos plantear, sino que no existía a nuestro alrededor. Veías como mucho *La muerte de Mikel* (Imanol Uribe, 1983) que también fue impactante en aquellos momentos. *Batwoman*, en la serie de la HBO, es lesbiana y no pasa nada. La diversidad no puede convertirse en cuota, tampoco debe ser superficial. Se puede hacer entretenimiento y hacer también crítica social. Necesitamos productos inteligentes y divertidos.

Sin embargo, el humor es especialmente sensible a los cambios sociales, ¿resistiría bien hoy día una serie como *Aida*?

Creo que perdura. Mis hijos se han criado con *Aida* y ha sido maravilloso. Nos hace falta mucho humor, humor incorrecto e irreverente. Y si roza la ofensa, pues también, porque escuece. Yo soy muy de esa línea. ¿Por qué ves *Pequeña Miss Sunshine* (Jonathan Dayton y Valerie Faris, 2006) después de doce años y la gente se muere de risa? ¿Por



La serie *Feud: Bette y Joan* está protagonizada por Jessica Lange y Susan Sarandon.

qué *Las mujeres de verdad tienen curvas* (Patricia Cardoso, 2002), sigue siendo mi película referencial para trabajar con profesorado, aunque todo el mundo la haya visto? Pues porque sigue siendo una obra maestra.

¿Sirven las series para debatir sobre problemas y asuntos que están en la agenda feminista?

Por supuesto. Además es una de las herramientas más vá-

lidas que podemos tener, porque las series van a lo vivencial, al sentimiento y nos atraviesa y nos llega, y no hace falta tener los mecanismos que tenemos que activar cuando leemos un texto. Las series, las películas son absolutamente necesarias, son una herramienta y son un vehículo. Por ejemplo, hubo un montón de gente que se enteró de que hubo una lucha organizada a nivel internacional por el sufragio femenino cuando vio la

película *Sufragistas* (Sarah Gravron, 2015). Yo me enteré de que hubo unas mujeres negras que habían hecho cálculos matemáticos para la NASA cuando vi *Figuras ocultas* (Theodore Melfi, 2016). Muchos hombres se han dado cuenta de la violencia que sufrimos las mujeres en nuestros cuerpos por series como *El cuento de la criada* (2).

Una serie que sea "imperdible" y que recomendaría a quienes nos leen.

Top of the Lake, que tiene dos temporadas y está protagonizada también por Elisabeth Moss. Sale Holly Hunter, que tiene una comuna feminista y es maravillosa. Sobre el mundo laboral, hay una de madres: *Workin' Moms*. Está bastante bien, tiene bastante mala leche. Mola. Recomiendo también, encarecidamente, *Feud: Bette y Joan*. *Grace y Frankie*, protagonizada por Jane Fonda y Lily Tomlin, también está muy bien.

¿Piensa que tiene que volver el humor gamberro de *Las chicas de oro* a la parrilla televisiva ya?

Ya están tardando. Trabajo mucho *Las chicas de oro* en mis cursos. Las pongo mucho. A las más jóvenes les alucina. Blanche es una mujer hipersexualizada que lo único que quiere es follar. Es maravilloso, ¿por qué tenemos que estar siempre todas luchando, tan perfectas? Venga, venga, un poco de todo. ■

(1) El Código Hays se aplicó en Estados Unidos desde 1934 hasta 1967 y decidía qué contenidos eran moralmente aceptables en las películas.

(2) La serie *El cuento de la criada* está basada en la novela del mismo título de la canadiense Margaret Atwood, escrita en 1985, que ya reseñamos en la revista *Trabajadora*, n. 62 (noviembre de 2017).

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

"La diversidad no puede convertirse en cuota, tampoco debe ser superficial. Se puede hacer entretenimiento y hacer también crítica social. Necesitamos productos inteligentes y divertidos".

Dime tu edad y te diré cómo eres

Paula Guisande Boronat

LA SOCIEDAD tiende a describir y catalogar a las personas jóvenes basándose más en prejuicios y estereotipos que en datos. Para romper con esta práctica, injusta pero muy extendida, resulta útil el estudio *Diagnóstico de la mujer joven en la España de hoy*, que presentó en mayo de 2019 el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, que permite conocer lo que piensan, anhelan o preocupa a las jóvenes.

El estudio analiza también la diferencia intergeneracional. Por ello, de las 1.500 encuestas realizadas, 300 corresponden a mujeres de 35 a 64 años, cuyas opiniones, comportamientos y hábitos se contrastan con los de las 1.200 jóvenes de entre 18 y 34 años participantes en la investigación.

Que la violencia de género sea la principal preocupación de las jóvenes da que pensar. Por un lado, indica un alto nivel de sensibilización pero, por otro, la preocupación puede ser síntoma de miedo a sufrir violencia machista, que ya se ha cobrado casi medio centenar de vidas en lo que va de 2019. En segundo lugar, se encuentra la desigualdad entre hombres y mujeres, seguida de asuntos socioeconómicos como las desigualdades y la pobreza, el cambio climático o el desempleo.

Al ser preguntadas por la importancia que conceden a diferentes aspectos de sus vidas, las diferencias entre jóvenes y mayores de 35 años no son especialmente significativas, aunque destacan la preocupación de las jóvenes por su vida laboral (emanciparse y encarar un proyecto de vida) y la atención que conceden las mayores a la vida familiar. Cuestiones que pueden estar directamente relacionadas con el retraso de la maternidad, que también apunta el estudio. La primera como causa y la segunda como consecuencia.

Para las jóvenes la realización personal no pasa por ser madres, pero hay un alto porcentaje que desearía una vida en

Fotografía de Txefe Betancort.

familia. El 30% desearía vivir con su pareja e hijos o hijas pero sólo un 10,8% lo consigue. Tampoco resulta fácil acceder a la emancipación, sola o con pareja, por lo que muchas jóvenes siguen viviendo en el domicilio familiar muy a su pesar. Un 41% se encuentra en esta situación, aunque solo el 3% está conforme.

Detrás de estas frustraciones se encuentra una realidad laboral precaria: mientras las mayores de 35 años entrevistadas tienen en su mayoría contratos indefinidos, las más jóvenes no alcanzan el 40% de contratación estable. Una amalgama de precariedad que supone un obstáculo para la toma de decisiones a largo plazo: contratos temporales, trabajo autónomo, e incluso empleo irregular sin contrato.

Al igual que las mayores, las jóvenes no sitúan el salario como la primera de

sus expectativas laborales. Valoran un trabajo que les permita tener vida personal y aprender cada día cosas nuevas. Lo que no justifica, en ningún caso, la importante brecha que separa los salarios de hombres y mujeres.

Precariedad, desempleo y bajos salarios explican que las jóvenes (de 16 a 29 años) sean el grupo de población con mayor riesgo de pobreza en nuestro país. La Encuesta de Condiciones de Vida del INE de 2018 situó esta tasa en el 31,2%, con tendencia al alza respecto a los dos años anteriores, mientras que entre los hombres el riesgo baja.

Preguntadas por su relación con el feminismo, una de cada cinco se considera muy feminista con la puntuación máxima, mientras que entre las mayores de 35 años la puntuación más frecuente es la intermedia.

Sin embargo, este empoderamiento de las jóvenes no es homogéneo: las mujeres de clase baja tienen una relación más distante con el feminismo que las de clase media o alta. También existe una relación directa con la edad: son las más jóvenes (18 a 24 años) las que más feministas se consideran, con una importante diferencia respecto del grupo de 30 a 34 años. El lugar de residencia también influye: son las jóvenes residentes en núcleos urbanos con más de 500.000 habitantes las que se consideran más feministas.

Las jóvenes de hoy no sólo son conscientes de las desigualdades, de género y sociales, sino que actúan para mejorar el mundo en el que viven. Entre las entrevistadas, un 35% participó en manifestaciones en el último año y casi un 31% hizo huelga, muy por encima del 22% y 16% de participación, respectivamente, de las mujeres de 35 a 64 años. **T**

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



Fotografía de Txefe Betancort.

En el siguiente informe nos adentramos en dos cuestiones concretas que nos dan claves sobre cómo enfrentarse a la violencia machista en el entorno laboral.

Cristina Ochando y Tatiana Sapena escriben sobre los compromisos que CCOO del País Valencià ha conseguido incorporar en el *Pacto valenciano contra la violencia de género y machista* medidas para avanzar en la equiparación, protección y dignificación de las condiciones laborales de las trabajadoras del hogar y de cuidados.

Por su parte, Anna María Mellado escribe sobre la importancia de no perder de vista la perspectiva feminista al abordar la negociación colectiva y cómo atajar las discriminaciones sexistas en los convenios e insiste en la importancia de ampliar las medidas de mejora para las trabajadoras víctimas de violencia de género en todos los convenios, más allá de las ya contempladas en el *Estatuto de los Trabajadores*.

Todas las fotografías del siguiente informe son de Txefe Betancort.

SALIDA

Fotografía de Txefe Betancort.

INFORME



Plantando cara a la violencia machista



Pacto valenciano contra la violencia de género y machista

Mejoras para trabajadoras del hogar y de cuidados



Fotografía de Txefe Betancort.

Cristina Ochando Pardo y Tatiana Sapena Escrivà

EN EL PAÍS València, en septiembre de 2017, se acordó la firma del [Pacto valenciano contra la violencia de género y machista](#). Este pacto es fruto del trabajo reflexivo, participado y consensuado del Gobierno de la Generalitat Valenciana conjuntamente con los agentes económicos y sociales, entre ellos y de forma destacada, CCOO del País Valencià, partidos políticos, universidades, entidades feministas, colectivos de mujeres supervivientes, tercer sector, medios de comunicación, cuerpos de seguridad, administración de justicia y el conjunto de las administraciones públicas valencianas y tiene como objetivo la lucha colectiva contra las violencias machistas y por la igualdad de género.

La naturaleza del pacto valenciano difiere del [Pacto de Estado en materia de violencia de género](#), aprobado en las Cortes Generales en agosto de 2017, en la medida en que en el caso valenciano se interpela a las diferentes partes que intervienen en él

para que asuman y desarrollen compromisos y medidas concretas en su ámbito de actuación para combatir las violencias machistas y trabajar para una sociedad basada en la cultura de la no violencia, la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres y que respete la diversidad, tal y como se señala en su manifiesto.

El pacto valenciano se estructura en 5 ejes, 21 objetivos y 293 medidas que han sido revisadas en septiembre del presente año y que han permitido a nuestra organización sindical la presentación de nuevas medidas destinadas al ámbito laboral con el objetivo de combatir la discriminación y el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo. Este [pacto](#) tiene una vigencia de 5 años (2017-2021).

A lo largo del último año, las diferentes entidades participantes en la comisión de seguimiento del pacto han trabajado para

perfeccionar las medidas contenidas en el mismo. Ello ha supuesto la oportunidad de poder introducir nuevas acciones, que se vieron aprobadas definitivamente el día 17 de septiembre de 2019, fecha del segundo aniversario desde su firma.

CCOO del País Valencià ha centrado gran parte de sus esfuerzos en introducir medidas para uno de los colectivos de trabajadoras que, hoy por hoy, es uno de los más vulnerables y discriminados de la clase obrera: aquéllas que realizan los trabajos remunerados del hogar y de los cuidados.

Hay que defender los derechos de este sector olvidado por la legislación vigente y por los diferentes Gobiernos del Estado porque, pese a los avances conseguidos, aún no se ha logrado la equiparación real y efectiva de derechos con el resto de sectores de actividad. La indefensión social, económica y jurídica a las que están expuestas las trabajadoras del hogar es una forma más de abuso y discriminación machista, que se sustenta en la perpetuación de los roles y estereotipos de género que asignan un menor valor al trabajo desempeñado en el hogar y los cuidados, ya sea de forma remunerada o no.

Las medidas propuestas por CCOO del

“CCOO del País Valencià ha centrado sus esfuerzos en introducir en el Pacto valenciano contra la violencia de género y machista medidas para las trabajadoras del hogar y de los cuidados, uno de los sectores más vulnerables y discriminados”.



“El sindicato se ha comprometido a realizar una labor de seguimiento, evaluación y control para que las medidas negociadas se lleven a cabo con la mayor celeridad posible”.

País Valencià -y contenidas en el pacto- tienen como objetivo avanzar en la equiparación, protección y dignificación de las condiciones del trabajo remunerado del hogar y de los cuidados, así como hacer emerger la alta presencia de economía sumergida en este sector.

En primer lugar, es imprescindible que la administración autonómica incentive la contratación estable e indefinida de las trabajadoras del hogar y de los cuidados, en cumplimiento de la [Disposición adicional de Ley 9/2003, de 2 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres de la Comunitat Valenciana](#) en la que se indica que: “El Consell favorecerá mediante medidas fiscales apropiadas, la contratación de personal de servicio doméstico para el cuidado del hogar y de personas dependientes”. Por ello, CCOO ha propuesto la introducción de deducciones fiscales en el tramo autonómico del Impuesto de la Renta para las Personas Físicas (IRPF) para quienes empleen y contraten indefinidamente a estas trabajadoras, ya sea a tiempo parcial, ya sea a tiempo completo. Este derecho consiste en una deducción de la persona contribuyente titular del hogar familiar, que haya contratado a una trabajadora en el Sistema Especial de Empleados de Hogar, integrado en el Régimen General de la Seguridad Social. Esta es una propuesta similar a otras que ya existen en otras Comunidades Autónomas, como puede ser Andalucía, Castilla y León, Galicia, La Rioja, Illes Balears y la Comunidad de Madrid, con deducciones a la contratación para el cuidado de menores o personas en situación de dependencia.

En segundo término, entendemos esencial la realización de campañas y acciones de información, sensibilización y formación sobre derechos y riesgos laborales, recursos y servicios disponibles con el objetivo de evitar comportamientos fraudulentos y discriminatorios en el empleo de las trabajadoras del hogar, dirigidas especialmente a agencias de colocación y entidades privadas de carácter

religioso, entre otras, en las que se realicen tareas de intermediación entre quienes emplean y las trabajadoras.

La tercera propuesta va dirigida a establecer convenios de colaboración con las organizaciones sindicales para que sirvan de puntos de referencia, de información y de asesoramiento sobre los derechos laborales y sociales de las trabajadoras del hogar y cuidados y facilitar que el mensaje llegue también al conjunto de la sociedad.

Por último, el interés de CCOO del País Valencià se centra en abrir un proceso que regule la acreditación profesional del empleo de las trabajadoras del hogar y cuidados, reconociendo la experiencia de las mismas, así como acordar los procesos para facilitar la formación complementaria necesaria para disponer del certificado. La finalidad última de esta medida no es impedir el acceso al empleo de las trabajadoras del hogar y de los cuidados que no dispongan de esta acreditación profesional, sino poner en valor y dignificar este trabajo a través de la misma.

Por otro lado, en el marco también del pacto valenciano -y ante el escaso uso de las medidas sociolaborales contempladas para trabajadoras de los sectores público y privado víctimas de violencia de género, previstas en la [Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género](#)- se propuso realizar campañas de difusión, sensibilización e información de estas medidas, dirigidas a la ciudadanía en general, prestando especial atención a las empresas, Administraciones Públicas (tanto en su condición de empleadoras, como aquellas que gestionan estos derechos) y a las trabajadoras víctimas de violencia de género, así como sobre la ampliación de los títulos de acreditación de esta violencia. La motivación es la infrutilización de estas medidas por desconocimiento o por impedimentos u obstáculos que ponen las personas empleadoras. Asimismo, se trata de ofrecer información de aquellas prestaciones sociales de carácter no contributivo que sean compatibles entre sí y que estén destinadas a víctimas de violencia de género.

Finalmente, dada la relevancia del diálogo social como instrumento para superar y combatir las discriminaciones, el acoso se-



Fotografía de Txefe Betancort.



Fotografía de Txefe Betancort.

xual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral se ha creado una submesa en la Mesa General del Diálogo Social (del ámbito territorial del País Valencià) para abordar con seriedad y rigor estos aspectos.

En el marco del *Pacto valenciano contra la violencia de género y machista*, CCOO del País Valencià se ha comprometido a realizar una labor de seguimiento, evaluación y control para que las medidas negociadas se lleven a cabo con la mayor celeridad posible porque es preocupante que cuando se reflexione sobre el derecho al cuidado no se tengan en cuenta las condiciones laborales de las trabajadoras del hogar que cuidan de una sociedad cada vez más envejecida y precarizada. Se trata de asegurar un futuro del trabajo que se apoye en la justicia social y en el que la igualdad de género sea una prioridad para toda la sociedad. 

Tatiana Sapena y Cristina Ochando forman parte del equipo de la Secretaria de la Dona, Polítiques LGTBI i Institucional de CCOO del País Valencià (@ccoopv).

La perspectiva de género en la negociación colectiva

Anna María Mellado García

LA INTEGRACIÓN de la perspectiva de género en cualquier decisión política es una garantía de no discriminación y de preservación del derecho a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, que favorece el reconocimiento de éstas, fomentando su participación en los niveles en los que están infrarrepresentadas. Con la [Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres](#) se introdujo por primera vez en España el carácter de transversalidad del principio de igualdad de trato entre géneros, con la finalidad de erradicar la violencia machista, corregir la discriminación salarial y la de las pensiones de viudedad, reducir el importante desempleo femenino, y remover los obstáculos para las mujeres en el acceso a puestos de responsabilidad política, sociocultural y económica, además de intentar resolver los graves problemas de conciliación entre la vida personal, laboral y familiar. El principio de transversalidad de la perspectiva feminista obligó a tomar en consideración el principio de igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos jurídicos, y en el ámbito laboral repercutió por primera vez en la estructura normativa del convenio colectivo. Se hicieron importantes modificaciones en el *Estatuto de los Trabajadores*, en concreto en el artículo 85, con el cual se estableció la obligatoriedad de abordar la negociación colectiva con perspectiva de género: *“Sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar el contenido de los convenios colectivos, en la negociación de los mismos existirá, en todo caso, el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad [...]»*. También se autorizó a que pudieran determinarse medidas de acción positiva en la negociación colectiva, fomentando la eliminación de barreras en el acceso de las mujeres a determinadas profesiones y acordar otras medidas relativas a la clasificación profesional, promoción y formación. Así que jurídicamente, aunque una empresa no esté obligada a elaborar un plan de igualdad, es la garante de la adopción de medidas concretas por la promoción de la igualdad, de su cumplimiento, y de la eliminación de discriminaciones laborales hacia las mujeres.

El convenio colectivo es una herramienta reguladora de las relaciones laborales por medio de la cual se pueden evitar cláusulas y conductas discriminatorias, reforzando al mismo tiempo el principio de igualdad en el ámbito de la negociación colectiva. También constituye un instrumento de defensa ante el uso y el abuso del poder empresarial, causante de múltiples discriminaciones. Sin embargo no todos



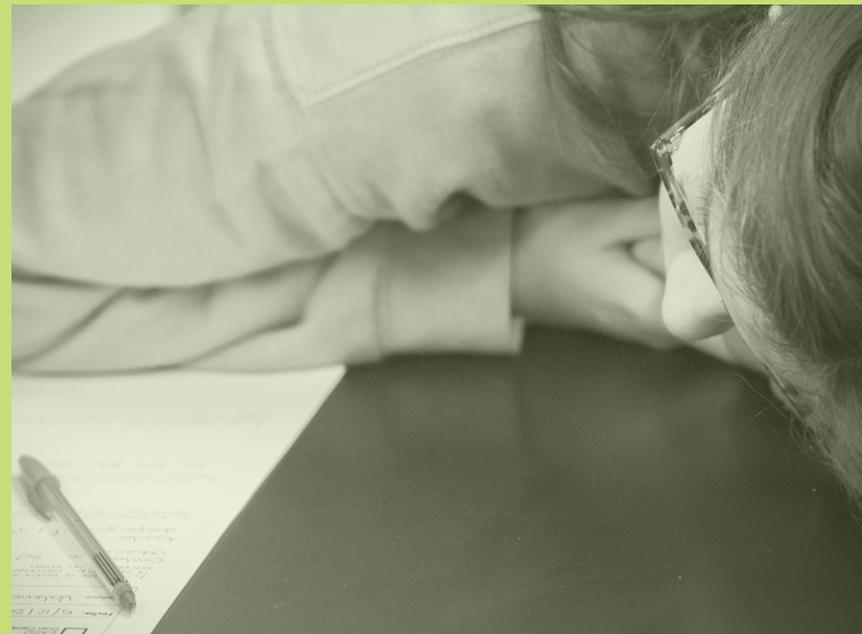
los convenios colectivos respetan el principio de igualdad real entre mujeres y hombres, y aún hoy en día algunos encierran discriminaciones por razón de sexo. Por ello la perspectiva feminista es imprescindible: desvela segregaciones contractuales, verticales y horizontales, brechas de género diversas (salariales, digitales, formativas,...), discriminaciones directas e indirectas, precariedad laboral, dificultades en el acceso y permanencia en el trabajo, división sexual del trabajo, violencias machistas en el ámbito laboral... tantas y tantas discriminaciones persistentes, y otras que aumentan a pesar de las medidas acordadas. Barreras, resistencias y obstáculos en el ámbito laboral, que ni se remueven ni se erradican, y que representan las manifestaciones de una estructura patriarcal difícil de derribar. A pesar de que se legisla intentando modificar estas realidades laborales, y de que se reconozca que un convenio justo es fundamental para alcanzar una igualdad real entre los sexos, no puede decirse que la transversalidad de género haya tenido gran impacto en el ámbito de la negociación colectiva.

La perspectiva de género es un enfoque analítico que reafirma la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres. Su principal herramienta es el estudio de los datos desagregados por sexo, cuya finalidad es ofrecer un mapa de las brechas de género, un diagnóstico de las discriminaciones por razón de sexo y evaluar la repercusión de determinadas políticas de empleo sobre mujeres y hombres. La negociación colectiva es el instrumento privilegiado para corregir las desigualdades y discriminaciones y para mejorar los contenidos mínimos que marcan las diferentes leyes. El nivel formativo de las personas negociadoras, tanto por la parte sindical como por la empresarial, es fundamental, porque condiciona la garantía del principio de igualdad en la negociación de un convenio. Es importante impulsar la presencia de mujeres en las mesas de negociación, romper los estereotipos y prejuicios de género y, en general, mejorar la formación en feminismo para detectar cláusulas discriminatorias encubiertas y formular propuestas justas. También es importante que no se releguen mejoras en materia de igualdad frente a la retributiva, por ello, el mejor método de trabajo es que ni medidas ni planes de igualdad sean tratados o negociados en último lugar, ni que constituyan un simple anexo del convenio. Deben formar parte de la estructura del convenio en el mismo plano de igualdad que el resto de contenidos.

Del mismo modo, la perspectiva de género también debe orientar el estudio y las acciones preventivas de la salud laboral, porque las cláusulas de los convenios se suelen centrar en exclusiva en el embarazo y la maternidad, sin tener en cuenta los riesgos en función de la diferencia de sexo. Los estudios de género y salud laboral establecen, por ejemplo, que las dobles jornadas de las mujeres constituyen un riesgo que debería ser tenido en cuenta. Otros riesgos psicosociales como la falta de reconocimiento, los salarios más bajos, la precariedad laboral o la falta de corresponsabilidad son factores a tener en cuenta para intervenir contra la discriminación. El acoso sexual en sus diferentes grados es la máxima expresión de violencia machista en el ámbito laboral y el riesgo psicosocial más importante al cual es-

tán expuestas las trabajadoras pero, sin embargo, los protocolos de prevención y actuación frente al acoso sexual de las empresas son a menudo inexistentes, ineficaces, en algunos casos discriminatorios, y en muchos otros desconocidos por el propio personal laboral. En relación a las violencias sufridas por las mujeres en el ámbito laboral, se espera que España ratifique próximamente el [Convenio 190 y la Recomendación 206ª de la OIT sobre la eliminación del acoso y la violencia en el trabajo](#).

En cuanto a las trabajadoras víctimas de violencia de género, están directamente expuestas a riesgos psicosociales laborales, lo cual aumenta sensiblemente su nivel de vulnerabilidad personal repercutiendo negativamente en su trabajo. La [Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género](#) establece la garantía de derechos en el ámbito laboral para conciliar la relación laboral y las circunstancias de las trabajadoras que sufran violencia de género. Por ello debería ser de obligado cumplimiento negociar medidas de mejora para las víctimas de violencia de género en todos los convenios, además de las contempladas en el



Fotografía de Txefe Betancort.

“Es importante impulsar la presencia de mujeres en las mesas de negociación, romper los estereotipos y prejuicios de género y mejorar la formación en feminismo para detectar cláusulas discriminatorias encubiertas y formular propuestas justas”.



“Debería ser de obligado cumplimiento negociar medidas de mejora para las víctimas de violencia de género en todos los convenios, además de las contempladas en el Estatuto de los Trabajadores”.

Estatuto de los Trabajadores relativas a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.

La evaluación del impacto de género de las medidas negociadas hasta ahora en los convenios colectivos ha revelado que las partes intervinientes en la negociación colectiva no han conseguido asegurar condiciones laborales con ausencia total de discriminaciones por razón de sexo. En los textos de muchos convenios colectivos aún perdura el uso sexista del lenguaje, invisibilizando a las trabajadoras, o discriminándolas por medio de cláusulas que, por ejemplo, limitan su promoción profesional. A modo de respuesta a reivindicaciones formuladas desde hace años por Comisiones Obreras, por medio del [Real Decreto-ley 6/2019](#),

[de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación](#) se ha rebajado el número de trabajadores y trabajadoras de una empresa para la implantación obligatoria de un plan de igualdad (de 250 a 50 de forma progresiva en los próximos tres años). También se ha modificado el artículo 22 del *Estatuto de los Trabajadores*, y ahora la definición de los grupos profesionales deberá ajustarse: “[...] a criterios y sistemas que, basados en un análisis de correlación entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones, tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres”.

Garantizar la perspectiva feminista durante todo el proceso de la negociación colectiva y para todos sus contenidos es el objetivo fundamental de una política de negociación que persigue eliminar las desigualdades y discriminaciones hacia las trabajadoras. Garantiza así mismo un ámbito de trabajo justo, respetuoso y saludable para toda la plantilla. Desde las secretarías de Mujeres e Igualdad se sigue trabajando intensamente en la integración del feminismo como elemento cualitativo de la política sindical de Comisiones Obreras, extendiéndola a la acción sindical, a la formación continua de sus delegadas y delegados, al asesoramiento en la negociación colectiva y a la elaboración de informes sociolaborales. **II**

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

Fotografía de Txefe Betancort.



#PorTodas

#PorTodas Investigación periodística sobre las violencias machistas, es una iniciativa de la revista [La Marea](#). Le pedimos a la periodista Marta Barcenilla que nos dé su opinión sobre la misma que resume en la siguiente frase: **"#PorTodas o cómo convertir la invisibilización en educación contra violencia de género sin normalizar el problema"**.

Marta Barcenilla Escaño

TOMÉ conciencia del problema que supone el tratamiento informativo de la violencia de género cuando comencé a viajar a Europa y las compañeras periodistas de otras formaciones sindicales empezaron a preguntarme cómo es posible que el número de mujeres asesinadas en España por razón de género fuese tan elevado. Ante esta insistencia mi reacción fue preguntar a mis colegas de Francia, Italia, Alemania o los países nórdicos, cuáles eran los datos en sus respectivos países con el objetivo de realizar una comparativa seria en función de la población, que arrojar luz sobre ese elevado número de víctimas de la violencia ma-

chista en España. Mi sorpresa fue mayúscula cuando la mayoría me confirmaron que en sus países no hay cifras oficiales, que las que hay no se actualizan desde hace años o, incluso, que en los medios de comunicación no se informa sobre la violencia por razón de género para no estimular el conocido "efecto llamada".

Ésta es sin duda una de las grandes fallas de la información en materia de violencia de género, tanto en España, donde en la información se trivializa o se califica apelando a sentimientos que "justifican" y lavan la cara a un problema que no es psicológico sino social y que -por lo tanto- requiere de una solución integral que, con la ayuda de la visibilización,

lleve a la necesidad de educación contra la violencia de género sin caer en la trampa de normalizar el problema.

Contra esa normalización, a la que desgraciadamente estamos asistiendo, acompañada por ya manidas expresiones como "vaya, otra", "esto no puede ser" o "¿qué estamos haciendo mal?", hay que apostar por proyectos como el que ha puesto en marcha *La Marea*: #PorTodas es una web en la que se investiga qué sucede antes y después de un feminicidio y que ha tomado como casos de estudio los de las 55 mujeres asesinadas en España en 2014, según registros oficiales. La decisión de crearla surge tras un proceso de autocritica por parte de las profesionales implicadas.

Magda Bandera, directora de *La Marea*, decide ir más allá de los decálogos sobre cómo informar sobre la violencia machista y apuesta por hacer seguimiento de las noticias sobre la violencia machista y el exigir responsabilidades a las distintas administraciones para conocer qué está fallando en la protección a las víctimas. Y para ello se rodea de un equipo conformado por: Olivia Carballar, Patria Simón, Alba Mareca y a cargo del material gráfico: Álvaro Minguito y Elvira Megías y también por colaboraciones puntuales.

Proyectos como #PorTodas son ahora más necesarios que nunca para evitar que la cotidianidad de los asesinatos por razón de género se haga insoportable, sin provocar una reacción que ataje este problema social desde la educación en igualdad. **ii**

Marta Barcenilla (@martabarce) es periodista, vicepresidenta de la Federación Europea de Periodistas (@EFJEUROPE) y secretaria de Institucional de la Federación Estatal de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras (@FSCdeCCOO).

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

Líbano: *la kafala*

Esther Caballé Pallares

El 7 DE OCTUBRE se celebra la Jornada Mundial por el Trabajo Digno promovida desde la [Confederación Sindical Internacional \(CSI\)](#). Este año el lema ha sido: [Invertir en cuidados para la igualdad de género](#) y se ha recordado la importancia de reivindicar y exigir el trabajo digno para trabajadoras y trabajadores del sector de los cuidados que se enfrentan a salarios bajos y malas condiciones laborales y que ocupa, mayoritariamente, mano de obra femenina. El trabajo doméstico es uno de los sectores vinculado al trabajo de cuidados. En el mundo, según datos de la OIT en 2017: ocupa a 67,1 millones de personas y de éstas, al menos 11,5 millones migran a otros países para encargarse de las tareas de cuidado y mantenimiento en un hogar ajeno, siendo en un 80% mujeres.

Líbano, en proporción, es uno de los principales países de destino de las trabajadoras domésticas migrantes, sumando un total de 250.000 mujeres provenientes del Sureste Asiático y África donde son expulsadas del mercado de trabajo por el modelo económico neoliberal y arrojadas a la migración forzada para acabar ocupadas en la informalidad y en condiciones de semi esclavitud. Tal y como ha denunciado la OIT, las mujeres son reclutadas, en sus países de origen, por particulares y por las más de 500 agencias especializadas que hay en Líbano, mediante la promesa de un trabajo digno que les permitirá contribuir a la economía familiar, sin embargo, cuando alcanzan las frontera con Líbano se encuentran atrapadas en una cárcel construida, a medida, por la *kafala* o esponsorización.

La *kafala* es una figura del derecho consuetudinario presente en los países árabes (de hecho, el pasado 17 de octubre la CSI anunciaba que Qatar acababa de aprobar las reformas laborales para abolir la esponsorización en el país), que se define como aquel sistema que permite que trabajadoras y trabajadores que

acceden al país sin contrato laboral puedan permanecer en él, siempre y cuando una persona actúe como su tutor o garante. Esto afecta, sobre todo a las trabajadoras domésticas migrantes, ya que la legislación no reconoce que el trabajo del hogar pueda ser objeto de un contrato de trabajo, por ello, tan solo pueden permanecer en el país bajo la tutela o esponsorización del propietario o propietaria de la casa quien será responsable de todas sus acciones, es decir, pasan a ser tratadas casi como una propiedad más. Esto se traduce en que quien hace de *esponsor* restringe el ejercicio de sus libertades mediante la confiscación del pasaporte, vulnera su libertad de movimiento (solo permite aquellos desplazamientos que haya autorizado) y limita su comunicación

con otras mujeres en la misma situación y hasta con sus familiares. Tampoco permite que las trabajadoras opten a otro trabajo ya que la *kafala* reserva el derecho de transferencia al *esponsor*. Todo esto, unido a su confinación en la casa, en el ámbito privado, las vuelve invisibles a la sociedad y favorece que sean víctimas de abuso y explotación laboral.

Los testimonios de estas mujeres se asemejan: enfrentan jornadas laborales superiores a las 17 horas diarias, perciben salarios muy bajos (situados entre los 100 y los 200 dólares mensuales) o ni los perciben, tampoco disponen ni de horas ni de días de descanso, no pueden salir del hogar y acaban siendo víctimas de maltrato físico y violencia sexual con plena impunidad y con la connivencia



Maratón (2016), fotografía de FENASOL. Trabajadoras participando en el maratón de Beirut exigiendo la ratificación del Convenio 189 de la OIT en el trabajo doméstico.

de la *kafala*. Ya que las trabajadoras, de forma unilateral, no pueden rescindir la *kafala* con quiénes las emplean; puesto que solo se permite finalizarla a la trabajadora en los supuestos de abuso físico o sexual certificado por un médico, cuando se produzca un impago del salario o bien cuando se demuestre que fue recluida contra su voluntad, esto, *de facto*, supone la imposibilidad de que las víctimas de este sistema puedan denunciar, por sí solas, los abusos de que son víctimas ya que, de esa denuncia derivaría la pérdida de la *kafala* y su permiso para seguir residiendo en el país. Esto ha supuesto una mayor incidencia de la siniestralidad entre las empleadas del hogar. El Gobierno libanés reconoció que, de media, dos empleadas domésticas fallecían cada semana como resultado de un homicidio, un suicidio o un intento fallido de fuga desesperada.



Desde 2011, el Derecho Internacional de Derechos Humanos dispone de un instrumento jurídico, el [Convenio 189 de la OIT](#) y la [Recomendación 201 sobre trabajadoras domésticas](#) que reconoce el empleo del hogar como objeto de relación laboral y su derecho a regulación. Sin embargo, a fecha de hoy, y a pesar de que el trabajo doméstico es uno de los sectores con mayor vulnerabilidad en todo el mundo, tan solo 29 Estados lo han ratificado y de éstos, solo en 24 ha entrado en vigor, entre los cuales no está ni España ni Líbano. También la OIT, en diciembre de 2014, en Amman y ante la presencia de representantes del Gobierno y de los sindicatos de la región, resaltó la importancia de la organización sindical de las empleadas del hogar como mecanismo de mejora de sus condiciones laborales, a través de la negociación colectiva, de la defensa efectiva de sus derechos humanos y laborales y de la participación en espacios sindicales de incidencia.

La [Federación Nacional de Sindicatos de Trabajadores y Asalariados del Líbano](#) (FENASOL), una de las organizaciones sindicales presentes en Amman, tomó el mandato de la OIT y con su apoyo, el de la CSI y de la Federación Internacional de Trabajadores Domésticos, en enero de 2015, constituyó el primer sindicato de trabajadoras domésticas en los países árabes, el cual aún hoy no ha sido inscrito por el Ministerio de Trabajo.

Este nuevo sindicato acoge más de 400 mujeres originarias de Nepal, Etiopía, Filipinas, Líbano y Sri Lanka. A lo largo de estos últimos cuatro años, FENASOL, a través de la cooperación sindical y transformadora que impulsa la [Fundació Pau i Solidaritat de CCOO Catalunya](#), ha creado, por una parte, espacios de formación con las trabajadoras domésticas para facilitar el conocimiento de sus derechos humanos laborales y los mecanismos jurídicos de que disponen para defenderlos. Por otra parte, ha impulsado campañas de sensibilización dirigidas a la sociedad libanesa, para que, a través de programas de radio y la elaboración de diferentes materiales, conozcan cual es la realidad

de las trabajadoras domésticas que desarrollan su actividad tras las ventanas de los cientos de hogares del país atrapadas en la explotación laboral. Y, finalmente, se han iniciado acciones de incidencia para exigir la ratificación del Convenio 189 de la OIT por parte del Líbano que ofrecería el marco jurídico necesario para que las empleadas del hogar escaparan de la *kafala*. El trabajo en común ha fortalecido los espacios de cooperación sindical entre FENASOL y el [Grupo de Acción para la Ratificación del Convenio 189 de la OIT \(1\)](#) y ha permitido identificar problemas similares y fijar estrategias conjuntas para la ratificación del convenio. La realidad de las empleadas del hogar es un claro ejemplo de la globalización de las desigualdades y, ante ello, tan solo mediante la creación de mecanismos jurídicos internacionales y de espacios conjuntos de cooperación sindical se le hará frente. La sociedad libanesa, en estos días, encabeza diferentes movilizaciones para exigir la derogación de las medidas económicas impuestas por el Gobierno de la mano del Banco Mundial y el FMI y la mejora de las condiciones laborales en el país (2); quizás soplen tiempos de cambio, pero, mientras, sigamos impulsando la solidaridad entre la clase trabajadora, especialmente entre las mujeres, a nivel mundial para contribuir a mejorar las condiciones de los sectores más vulnerables como lo son los trabajadores del hogar en Líbano, en nuestro país y en todo el mundo. ■

Esther Caballé es directora de la Fundació Pau i Solidaritat (@PauISolidaritat) de CCOO de Catalunya (@ccoocatalunya).

(1) El Grupo de Acción para la Ratificación del convenio 189 de la OIT está formado por: UGT, CCOO y las siguientes organizaciones: Mujeres Pa'lante, Las Libélulas, Mujeres Migrantes Diversas, Mbaraté, Asociación de Mujeres Marroquíes en Cataluña, Mujeres Diversidad, Asociación de Salvadoreños en Cataluña, Asociación Social Cultural de Honduras de la Provincia de Girona, Hondureños que Suman.

(2) Al cierre de la edición de este artículo, el 29 de octubre, el primer ministro de Líbano, Saad Hariri, acaba de anunciar su dimisión.

Masculinidades en Galde

La revista vasca *Galde* dedica el dossier de su número 25 (junio de 2019) a las masculinidades: [Hombres, masculinidades e igualdad](#), coordinado por [Josetxu Riviere](#), Especialista en Igualdad y Masculinidades, Máster en Igualdad por la UPV/EHU e integrante de la Red de Hombres por la Igualdad.

Santiago Martínez Pérez

HOMBRES, masculinidades e igualdad es un dossier que sirve para conocer el trabajo de los hombres a favor de la igualdad a través de entrevistas y artículos que, a mi entender, contribuyen a redimensionar una realidad que existe, pero que, a pesar de los años de esfuerzo, es todavía un trabajo más sobrevisibilizado que cuantitativo (sobre todo en los últimos años, con la aparición de [publicaciones](#) sobre esta temática que, por cierto, aparecen reseñados como cierre del dossier).

Se afirma en esta revista que estamos lejos de considerarnos un movimiento, en referencia a los grupos de hombres por la igualdad en Euskadi, porque no existe una coordinación mínima que sugiera utilizar la acepción de movimiento. Esta realidad se presenta junto con algunas "pistas" que a lo largo de los textos, nos alertan del evidente peligro de la autocomplacencia que podemos generar los hombres que se limitan, o nos limitamos, a cambiar lo superficial y no lo personal o político. Importante la invitación que se nos hace en este



sentido de "mantener siempre una cierta prudencia autocrítica vigilante".

Esta publicación evita en cierto modo la autocomplacencia sin huir, sin embargo, de debates generadores de menos consensos, como el papel de los hombres y el feminismo. Me quedo con la reflexión final del artículo de [Noemí Parra](#): "La participación de los hombres en el feminismo implica responsabilidad, que va más allá de ser un aliado, implica ser compañero y comprometerse en disputar la masculinidad tradicional en todos los contextos en los que se desarrolla la vida y las relaciones. Implica ponerse en juego, cuestionarse y ser cuestionado. Implica un firme compromiso y convicción. Con esto no se nace, se hace". ■■

Santiago Martínez (@santimar77) es secretario de Acción Sociopolítica y Comunicación de Comisiones Obreras de Euskadi (@CCOOeuskadi).

Extremeñas en el medio rural

El libro [Historias de vida en el medio rural extremeño](#) ha sido publicado por la [Federación de Asociaciones de Mujeres Rurales \(FADEMUR\)](#).

Lourdes Núñez Cumplido

HISTORIAS de vida en el medio rural extremeño es un relato contado en primera persona, a través de la experiencia de sus 28 protagonistas, que ilustran sobre la forma de vida en el medio rural, en general, y sobre los retos de las mujeres en particular, en poblaciones donde, la falta de comunicación e infraestructuras, la cultura tradicional, y donde el encaje, por regla general en su sistema social, continúa siendo el de "consorte".

Estas "hijas de" tienen mucho en común: estudios muy básicos, la responsabilidad sobre las tareas domésticas y el trabajo poco cualificado y repetitivo, en el que "cuidar de", prima por encima de la vida en sociedad o de la formación académica. Todas coinciden en la precupación por la despoblación que sufren sus pueblos y en la falta de libertad que han tenido que soportar, incluso por parte de sus parejas, que no entendían que quisiesen participar en la toma de decisiones de cooperativas o de ayuntamientos.

Eso sí, ellas valoran poder seguir viviendo en sus poblaciones y demandan para ello soluciones políticas y una mayor implicación en la vida pública. Pero también añoran, por ejemplo: las relaciones familiares cercanas y los juegos infantiles en las calles.

Sin duda, un interesante relato que nos conduce por el ayer, el hoy y el mañana de las zonas rurales extremeñas y de sus mujeres, cansadas de las labores domésticas, el cuidado y de ser "la que ayuda a su marido en"... cuando el protagonismo también es suyo. ■■



Lourdes Núñez es secretaria de la Mujer, Afiliación y Elecciones Sindicales de Comisiones Obreras de Extremadura (@cco_ext).

Reporteras de guerra

Reporteras españolas, testigos de guerra. De las pioneras a las actuales, de Ana del Paso. Barcelona, 2018: Penguin. Random House Grupo Editorial, S.A. U.

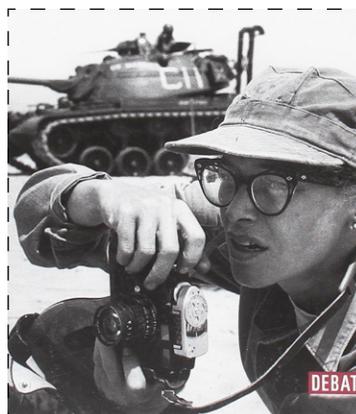
Carmen Briz Hernández

ANA DEL PASO escribe sobre lo que conoce: el periodismo, las corresponsalías y, por desgracia, las guerras. No en vano fue corresponsal en Oriente Próximo y enviada especial en Centroamérica y ha vivido en Washington, Nueva York, Muncie, Managua, El Cairo, Nicosia y Amán. Entre otros muchos premios, recibió el Premio Unicef de Periodismo por su cobertura en la Guerra del Golfo de 1991.

No solo sabe de lo que escribe sino que lo hace de forma amena y documentada en relación a las pio-

neras del reportero de guerra y explica, por ejemplo, cómo enfocó su trabajo Concepción Arenal cuando escribió sobre la tercera guerra carlista, en 1880, teniendo en cuenta no sólo los "avances bélicos" sino las condiciones de vida y las penurias que pasaban los soldados, con quienes decidió convivir durante un tiempo y recogiendo los testimonios de las mujeres de sus familias y considerarlas también "víctimas" de la guerra. Una forma insólita de trabajar en aquellos tiempos.

Pero no se queda en la historia, el ensayo recoge los testimonios de



más de 56 reporteras de guerra que respondieron a sus cuestionarios y le proporcionaron documentación valiosa sobre sus trabajos. Informar adecuadamente sobre los conflictos armados desde la ética y la responsabilidad profesional, poder ejercer el periodismo en condiciones de seguridad y contando con el tiempo suficiente como para comprender la realidad, apostar por la especialización por regiones mundiales, enfrentarse a la deshumanización y la violencia que implican las guerras y recuperar el trabajo de grandes narradoras, grandes periodistas que vieron infravalorado en algún momento su trabajo son algunas de las preocupaciones de Ana del Paso. ■■

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

Derecho al aborto: #AbortoSinAcoso



Concentración pacífica, organizada por la Plataforma ProDerechos, el día 25 de septiembre. Mar Grandal, la autora de este artículo, es la segunda por la izquierda.

Mar Grandal Seco

DERECHO AL aborto: *el acoso a las mujeres que toman la decisión de abortar y a profesionales de las clínicas acreditadas, bajo este título, comenzaba mi intervención el año 2014, dentro del curso organizado por Amnistía Internacional en el Escorial: Los derechos sexuales y reproductivos son derechos humanos.*

En ese marco, se recuerda que 179 países se comprometieron hace 20 años en El Cairo a garantizar el derecho de mujeres y niñas a decidir libremente sobre su sexualidad y su vida reproductiva. La comunidad internacional reconoció que la dignidad de cada persona pasa porque tener la suprema autoridad sobre un aspecto central de nuestras vidas: decidir tener o no tener descendencia.

Que se reconocieran los derechos sexuales y reproductivos como derechos humanos es un logro reciente dentro de nuestra Historia política y social. Se obtuvo superando los obstáculos de los Estados autoritarios que, en alianza con

la Santa Sede, trataban de impedir el reconocimiento de estos derechos fundamentales, reforzando con ello la autoridad del catolicismo “oficial” que goza de un estatus de Estado observador permanentemente en Naciones Unidas.

Este reconocimiento fue moldeando e incidiendo en las reivindicaciones que durante décadas ha protagonizado el movimiento feminista, en las luchas y demandas en torno a la autonomía y soberanía de los cuerpos, la libertad sexual y la lucha por el derecho al aborto. Todo ello como parte de la agenda de las mujeres.

[Católicas por el Derecho a Decidir](#) hace tiempo que se sumó a estas luchas y por ello, defiende y trabaja siempre por la búsqueda de la justicia social, el derecho de las mujeres a decidir sobre el control de su cuerpo, la autonomía moral para abordar todo aquello que atañe y afecta a los procesos vitales, a la dignidad, a la salud e integridad.

En esa línea de trabajo, y considerando que el derecho a decidir libremente

sobre la gestación es un derecho fundamental, no podemos sino oponernos a la presión con la que grupos de fanáticos intentan mediatizar esa decisión a través de actos de intimidación y hostigamiento, como son los actos de acoso que ejercen sobre las mujeres que acuden a los centros acreditados para la Interrupción Voluntaria del Embarazo (IVE). ¿Será que ignoran u olvidan que quienes acuden a interrumpir el embarazo hacen uso de su libertad de conciencia, una libertad que tienen derecho a ejercer sin ser recriminadas, acosadas e incluso criminalizadas? O tal vez, simplemente es que estos grupos de fanáticos religiosos pretenden seguir culpando y castigando a las mujeres por no cumplir con sus mandatos y normas morales, por no cumplir con su concepción del mundo, con su versión del “orden natural” que intentan imponer.

Llegadas a este punto, cabría preguntarse: ¿quién controla nuestros cuerpos? Los esfuerzos de estos grupos, traducidos en estrategias premeditadas y coordinadas, por controlar nuestra vida sexual y reproductiva, son los instrumen-

“Como Católicas por el Derecho a Decidir defendemos los derechos de las mujeres a la autonomía y el control sobre su propio cuerpo y a la vivencia placentera de su sexualidad sin ninguna distinción de clase, raza, etnia, credo, edad, opción e identidad sexual”.

tos de un sistema patriarcal que busca someter los cuerpos y las vidas de las mujeres, convirtiendo así precisamente el cuerpo de las mujeres en un campo de batalla, en una disputa orquestada por fundamentalistas, instituciones religiosas y Estados. Históricamente los cuerpos femeninos han sido vigilados, explotados, dominados y judicializados, siempre bajo la mirada sospechosa y controladora de ese sistema patriarcal. Como contrapeso, a lo largo de la Historia, también ha habido una corriente liberadora que ha reconocido y reivindicado la dignidad de las mujeres y su humanidad plena, igual a la de los varones, corriente que ha sido perseguida por los sujetos que ostentan el poder.

[El pasado 25 de septiembre tuvo lugar una concentración pacífica promovida por la Plataforma ProDerechos](#), de la que Católicas por el Derecho a Decidir forma parte (1), en esa concentración dimos un impulso a esa corriente que nos precede y que nos mueve. Delante de una clínica en la que se practican abortos, nos situamos para sentir y apoyar a las mujeres que día a día tienen que sufrir el acoso de hostigadores y hostigadoras.

Estando allí, pude sentir la incredulidad, la indignación y la perplejidad de las más de 8000 mujeres que desde que se aprobó la [Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo](#) en el año 2010, han sido culpabilizadas, vejadas y vulneradas en su intimidad a las puertas de un centro sanitario de IVE. Indignadas porque desde la aprobación de esa norma nadie “con poder” ha hecho lo suficiente para evitar esta flagrante violación de derechos. Ni siquiera han establecido unas zonas de seguridad que distancien las actuaciones de estos grupos del acceso a las

clínicas, como han hecho en otros países europeos de nuestro entorno.

Personalmente, tengo que decir que la observación de estas personas con rosarios en sus manos, rodeadas de símbolos religiosos como altares, velas e imágenes de vírgenes... me revolvió como mujer y como creyente en la fe de un Jesús liberador, trayéndome a la memoria las palabras de Ivone Gebara, teóloga feminista católica que a propósito del concepto de “persona humana” decía: *“Vemos en pleno siglo XXI una nueva guerra santa en el cual se enfrentan especialmente dos grupos en defensa de la vida humana, actuando y manifestándose en nombre de sus concepciones sobre la vida misma. Dentro de esos dos grupos hay subgrupos, defendiendo unas veces posiciones extremadas e intransigentes y otras veces posiciones más comprensivas”*.

Imagino que, llegados a este punto, supondrán que he de situarme del lado de la transigencia, de esa parte comprensiva, respetuosa y defensora de la vida de las mujeres que deciden interrumpir el embarazo por los motivos que ellas consideren. Como Católicas por el Derecho a Decidir defendemos el derecho de las mujeres a la autonomía y el control sobre su propio cuerpo y a la vivencia placentera de su sexualidad sin ninguna distinción de clase, raza, etnia, credo, edad, opción e identidad sexual. Defendemos, en definitiva, la capacidad moral de tomar decisiones responsables sobre la sexualidad y la reproducción.

Reconocer el derecho al aborto nunca implica la obligatoriedad de abortar, pero negar, obstaculizar o prohibir sí perjudica la salud y la vida de las mujeres. La historia del aborto ha tenido una larga historia de prohibición y de práctica clandestina e insegura. Prohibirlo no

consigue evitarlo, pero sí lo convierte en una práctica que daña irremediablemente la salud y la vida de las mujeres. Las políticas que criminalizan el aborto favorecen la muerte, no hay más que recordar las consecuencias de las políticas restrictivas que se dan en algunos países de América Latina para reafirmar esta idea. Casos terriblemente injustos e inhumanos que se han cobrado la salud y la vida de muchas mujeres o las escandalosas condenas de cárcel por más de 30 y 40 años como es el caso “de las 17” en El Salvador. Sería tremendamente injusto, inhumano e inmoral que se obligue a traer una criatura al mundo sin tener en cuenta la libre decisión de la mujer. Es difícilmente justificable que estos grupos antiderechos violenten y acosen a las mujeres que acuden a las clínicas a interrumpir el embarazo cercenando sus derechos más fundamentales. Me pregunto si a estos grupos antiderechos les queda un minuto de cordura para ponerse en los zapatos de estas mujeres, en su realidad, en su situación cotidiana.

No quisiera pasar por alto la situación de los y las profesionales de los centros sanitarios de IVE. A menudo se habla de la objeción de conciencia de profesionales de la medicina en los centros de salud, como justificación para no prestar un servicio de aborto provocado; dado las circunstancias, tal vez cabría recordarles que la objeción de conciencia no está por encima del derecho a decidir de las mujeres. Por otro lado, nunca se menciona el hecho de que quienes practican una IVE también lo pueden estar haciendo por razones de conciencia, dándose la paradoja de que defendamos la objeción por razones morales o religiosas de unos y no las razones éticas que mueven a quienes sí realizan interrupciones de la gestación, abocándolos al estigma y a la marginación. ■

Mar Grandal forma parte de Católicas por el Derecho a Decidir de España (@CDDEspaña).

(1) La Plataforma ProDerechos integra a 62 organizaciones, CCOO se encuentra entre ellas, al igual que Católicas por el Derecho a Decidir.

ensayo

Brujas, sabias y hechiceras

Extremadura secreta: brujas, sabias y hechiceras, de Israel J. Espino, Córdoba, 2019: Editorial Almuzara.

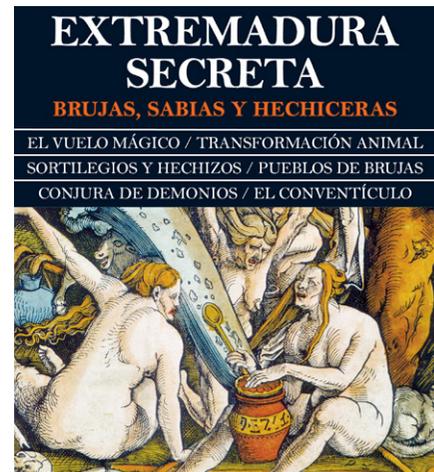
Olga Ayuso Barreto

“¿CONOCE alguna leyenda de fantasmas, brujas, muertos, amores imposibles que acabaron con ella vagando por las noches muchos siglos después?” Se lo íbamos preguntando a todos los señores que nos encontrábamos en las puertas de las iglesias, en los bancos de los atrios, hablando con los amigos, porque las señoras, generalmente, estaban en casa, afanadas, como siempre, con la casa y la comida. Y a menudo hemos ido a esas casas.

Israel J. Espino investiga sobre el terreno, habla con cronistas, lee libros y relaciona a las mujeres de Centro Europa y de Australia con las extremeñas o las gallegas, porque *Extremadura secreta: brujas, sabias y hechiceras* no solo habla de este pedazo de tierra, sino de todas nosotras: de cómo nos las hemos arreglado para buscar espacios solamente nuestros. De la necesidad de conocimiento.

No son anónimas. Están la sabia Catalina Sanguina, la sortilega María Pedrera; la bruja Ana la Casareña, o Agustina González, que se quitaba del medio a cualquiera que se atreviera con ella. Viajamos al antiguo Egipto, a la India, a Roma, a Grecia. Aprendemos las artes de la adivinación y los conjuros. Aparecen las *men-gas*, las *envidiosah*, las *encorujás*, las saludadoras de la rabia y las magas de la luna.

¿Se perderán los nombres de las brujas? ¿Dejaremos de saber lo que es una *entendía* o una *desajadora*? El pensamiento mágico y la superstición no nos son útiles ahora para sanar nuestros males, pero sí para saber quiénes eran las que nos precedieron, cuáles eran los problemas de los que se ocupaban (alimentación de los hijos, infidelidades, placer, pobreza). Entre conjuro y conjuro, *Extremadura secreta* nos recuerda que formamos parte de esas mujeres que intentaban mantener ciertas parcelas de poder y conocer lo que les estaba oculto por decreto.



Israel J. Espino, periodista y Máster en Comunicación y en Antropología, es directora de *Extremadura Secreta*, una empresa de comunicación dedicada a la investigación, recuperación y difusión del patrimonio inmaterial de Extremadura. ■

Olga Ayuso (@OAyuso) es periodista cultural y actualmente presenta el programa de psicología *Las perras de Paulov* en Canal Extremadura Radio, además, tiene un blog que se llama *Veganizando* donde escribe sobre... lo que le da la gana.

cine

La corresponsal

La corresponsal (A Private War), de Matthew Heineman. Estados Unidos (2018). Con Rosamund Pike interpretando a la reportera de guerra Marie Colvin.

Enrique Arce Castilla

SORTEANDO los peligros del *biopic*, el director Matthew Heineman sin caer en la hagiografía ni en la caricatura, relata los últimos once años de la célebre reportera de guerra, Marie Colvin, multipremiada y reconocida en vida, estrella de *The Sunday Times*, hasta su muerte en 2012 en un Homs bombardeado y masacrado por el régimen sirio. Narrando sucintamente, Heineman intercala escenas de los lugares de guerra con escenas de la vida cotidiana de la vuelta a casa, describiendo a una mujer valiente y contradictoria que ha decidido (quizás no puede hacer otra cosa) ver el horror para contarlo, estar presente en los lugares de conflicto para dar voz a las víctimas, sabiendo y aceptando sus dolorosas consecuencias. Así, vemos a la reportera arriesgada, segura, persiguiendo la verdad, escuchando y denunciando; y vemos, también a la mujer profundamente herida, alcoholizada e ingresada en una clínica por estrés post-traumático.

Desde que perdiera un ojo, alcanzada por la metralla de una explosión en Sri Lanka, a la

leyenda de sus reportajes se sumó la imagen de su rostro con un parche negro. Pero no sólo están las heridas físicas, hay otras más peligrosas: las heridas invisibles. Y no sólo hay campos de batalla exteriores, también hay batallas interiores, donde las imágenes, las violencias, las injusticias, los horrores vividos, van repitiéndose una y otra vez en el sueño: “*Voces que no callan en la cabeza hasta el cuarto Martini con vodka*”. Cómo olvidar, si no, a una niña palestina desangrándose sobre la propia cama. No en vano, el título original de esta película es *A Private War*.

¿Cómo informan los medios sobre las guerras? ¿Cómo conseguir que a quienes leen el periódico no se les atragante el desayuno con algunas noticias? ¿Cuál es el papel de las y los reporteros *empotrados* entre las tropas estadounidenses? Colvin y unos pocos deciden: “*No seguir la mierda de normas*” para ver con sus propios ojos.

“*Para los Gobiernos la guerra no es tan mala; a ellos no los hieren, ni los matan, como a la gente corriente*”, y Marie Colvin, en boca de la magnífica y conmovedora actriz Rosamund



Pike, explica sus razones para, a pesar de odiar viajar a zonas de guerra, sentirse obligada a seguir haciéndolo: “*La situación me preocupa tanto como para ir a esos sitios y escribir de algún modo algo que hiciera que otras personas se preocuparan tanto como me preocupaba yo*”. Contar las historias de quienes sufren y no tienen voz; para que desde otros lugares —quienes no queremos mirar— tengamos que ver, aunque sea lejos, desde la comodidad de nuestras casas y televisores. ■

Enrique Arce es documentalista y forma parte del Centro de Documentación de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras.

youtube

Psico Woman

Psico Woman es un blog, un canal de YouTube y una cuenta en Instagram. Tras de sí se encuentra Isabel Duque, una psicóloga y sexóloga, con muchas ganas de comunicar sobre relaciones afectivas y sexuales sanas y libres.

Alba García Sánchez

PSICO Woman es el canal que Isabel Duque decidió crear en 2105 tras analizar lo que corría por las redes, especialmente en YouTube y lo creó para: "Propiciar contransformación, responder en formato de vídeo a las dudas que le plantean adolescentes y mayores" y, también, según sus propias palabras, para: "Dinamitar el patriarcado desde sus entrañas (...) y educar derribando los mitos del sexo y rompiendo los esquemas que el heteropatriarcado ha construido sobre el género y las relaciones de pareja".

Isabel Duque es psicóloga, sexóloga, terapeuta familiar con una larga experiencia de trabajo con adolescentes en numerosos centros de medio país con los que lleva haciendo talleres desde 2005, aunque se autodefine

como #TodaLoca, porque así califica el patriarcado a las mujeres que: "Actúan de forma libre y poco normativa". Tiene una excelente manera de llegar al público joven (y no tan joven). Un lenguaje fresco, sin tapujos, rompiendo tabúes sobre cuestiones que hay que saber sobre todo si pretendemos disfrutar de unas relaciones afectivas y sexuales sanas y libres.

Su metodología es atractiva y estimulante y logra captar la atención rápidamente: mediante consultas aparentemente improvisadas a jóvenes en la calle, confesiones en el sofá de su casa, reflexiones profundas sobre temas de actualidad, o entrevistas a expertas sobre temas con cierta especialización. Le encanta cantar, bailar y usa la música, como acelerador de la conexión con su público.

Temas que por un lado pretenden dar respuesta a todas aquellas preguntas que chicos y



chicas, o «personas con vulva», le hacen llegar como las primeras relaciones sexuales, el clítoris, la menstruación, o el amor romántico, combatir el ideal de belleza "esclavizante", plantear si los genitales son o no bonitos. O temas para romper estereotipos y tabúes, reforzar la autoestima, el empoderamiento de las mujeres, nuevas masculinidades, machismo, pornografía. Interpela desde el feminismo a feministas y no feministas, algunos de sus abordajes como las "chochocharlas" le han valido críticas feroces por parte de voces conservadoras. ■

Alba Garcia (@AlbagarciaSAL) es secretaria de Dones (@DonesCCOOCat) i Polítiques LGBTI (@lgtbiCCOOCat) de CCOO de Catalunya (@ccoocatalunya).

ensayo

Madres desobedientes

Esther Vivas, periodista y Máster en Sociología, es la autora del ensayo *Mamá desobediente. Una mirada feminista a la maternidad* (editado en castellano en Madrid por Capitán Swing Libros, S.L. y en catalán, en Barcelona, Ara Llibres, SCCL). Le preguntamos sobre el por qué de este libro y aquí nos lo cuenta.

Esther Vivas

¿POR QUÉ necesitamos madres desobedientes y rebeldes? A esta pregunta respondo en el libro *Mamá desobediente. Una mirada feminista a la maternidad* que he publicado con Capitán Swing en castellano y Ara Llibres en catalán.

Un libro donde cuestiono los ideales de maternidad inasumibles establecidos, al servicio de los intereses del patriarcado y el neoliberalismo, y planteo la necesidad de mirar a la experiencia materna desde una perspectiva feminista. Una vez las mujeres hemos acabado con la maternidad como destino, toca poder decidir cómo queremos vivirla. No se trata de idealizar esta experiencia sino darle el valor que le ha sido negado. Sacar la maternidad real del

armario, con toda su dureza y contradicciones, destapando algunos de sus silencios, como la pérdida gestacional o la depresión posparto, son otros objetivos.

En la obra hablo también de las dificultades que enfrentamos hoy las mujeres para ser madres (problemas de infertilidad, conciliación imposible, bajas por maternidad muy cortas...) así como la compleja relación entre maternidades y feminismos, una relación a replantear. La violencia obstétrica que se da en la atención al parto ocupa un papel central, con datos sobre el alto número de cesáreas, episiotomías o partos instrumentales que se realizan, a menudo, de forma innecesaria. Una violencia obstétrica que sitúo en el marco de la violencia de género. El libro concluye con una mirada a la lactancia materna desde el punto de vista de la soberanía alimentaria, los obstáculos sociales y laborales con los que topamos para dar el pecho y los intereses económicos tras la leche artificial. ■

Esther Vivas (@esthervivas) es periodista y ha escrito sobre maternidades, el sistema agroalimentario y los movimientos sociales. En 2015 fue galardonada con un Premio Biocultura al periodismo comprometido con la ecología.

Esther Vivas

Mamá desobediente

Una mirada feminista a la maternidad

3a edición



Capitán Swing

La ley está de nuestra parte

Belén de la Rosa Rodríguez

LA FEDERACIÓN ESTATAL de Enseñanza de CCOO ha denunciado la campaña *Mis hijos, mi decisión*, de la organización ultracatólica y ultraconservadora de HazteOir.org, por un posible delito de odio ante la Fiscalía General del Estado y ante la [Comisión Europea contra el Racismo y la Intolerancia \(ECRI\)](#), por entender que viola el [Memorándum de la Comisión Europea](#) de 2015 relativo a la lucha contra el discurso de odio, la normativa educativa, el [Pacto de Estado en materia de violencia de género](#) y la [Constitución Española](#), además de toda la legislación aprobada en materia LGTBI+ en las comunidades autónomas. Por si fuera poco, sitúa a quienes trabajan en la enseñanza en la tesitura de coacción en el libre ejercicio de sus responsabilidades, impidiendo que puedan desempeñar su función docente en libertad.

Algunas organizaciones se empeñan en ser oídas, aunque sea a costa de los derechos de las demás personas. Es lo que viene ocurriendo con HazteOir.org que, insistentemente y a pesar de no tener la ley de su mano, intenta por todos los medios amedrentar, acosar y hostigar a quienes sí cumplen con la ley y la normativa educativa.

A mediados de septiembre, HazteOir.org remitió a centros educativos de todo el Estado una carta en la que informaba de la campaña *Mis hijos, mi decisión*, que tiene como objetivo principal la instauración de lo que se llaman *PIN Parental*, que no es otra cosa que una solicitud de información previa y consentimiento expreso por parte de padres y madres para autorizar o no la formación de contenido afectivo-sexual impartida en horario escolar, lo que ha sido percibido por la Federación de Enseñanza de CCOO como: *"Una provocación a la intolerancia, al odio y a la discriminación, entendido como un posible discurso de odio"*. Según esta campaña, las familias podrán solicitar a la dirección del centro educativo información sobre cualquier actividad que afecte directamente a los "valores familiares" en materia afectivo-sexual, "identidad y orientación sexual", "diversidad sexual y afectiva" o "diferentes modelos de familia".

¿Qué será lo próximo? ¿Solicitar no entrar en la asignatura de Conocimiento del Medio cuando expliquen la tierra porque son del movimiento terraplanista? o ¿no acudir a clase cuando se hable el holocausto nazi porque se alinean con quienes niegan el holocausto? o si son creacionistas, ¿impedirán a sus hijos e hijas estudiar la evolución de las especies de Darwin? No deja de ser una pantomima increíble.

Esta situación genera inseguridad manifiesta fundamentalmente para los menores LGTBI+ y sus familias que están viendo cómo se pretende vulnerar sus derechos sufriendo discriminación y poniéndoles en el disparadero de burlas, exclusiones, rechazo y dificultades en su vivencia plena.

Así mismo, promueven un clima de inestabilidad en la convivencia en los centros educativos, en los que tanto el alumnado como el profesorado sienten una tensión adicional ante la intimidación continua de quienes en función de su criterio privado y católico pretenden imponer sus valores personales frente a los derechos fundamentales de las demás personas.



Portada del documento [Quienes hablan mal de ti, necesitan aires nuevos. Propuesta educativa contra la LGTBI+fobia](#), de Isabel Hernández y Belén de la Rosa, editado por la Federación Estatal de Enseñanza de Comisiones Obreras el pasado día 17 de Mayo, Día Internacional contra la LGTBifobia.

La ley está de nuestra parte, como se define en las consideraciones emitidas por la [Recomendación general n. 15, relativa a la lucha contra el discurso de odio y memorándum explicativo de la Comisión Europea](#): la libertad de expresión y opinión no constituyen derechos ilimitados y deben ejercerse de forma que no atente contra los derechos de las demás personas.

El discurso de odio, lo que entendemos que hace la organización HazteOir.org con estos materiales, se entiende como: el fomento, la promoción o instigación, en cualquiera de sus formas bien sea odio, humillación o menosprecio hacia las personas, como el acoso, descrédito y/o difusión de estereotipos negativos. El propio memorándum reconoce como expresión de

[viene de pag. anterior]

odio discursos orales, escritos y en medios electrónicos. De momento todo esto lo cumple a la perfección la estrategia y la campaña que está llevando a cabo HazteOir.org, que sin ningún pudor pone en la picota de la exclusión y la discriminación a las personas LGTBI+.

Se incumple también la normativa educativa vigente, tal y como expresa la [Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación \(LOE\)](#) en su preámbulo y en principios y bases de la educación y los fines de la educación en los que se resaltan: "El pleno desarrollo de la personalidad y de las capacidades afectivas del alumnado, la formación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y de la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres, el reconocimiento de la diversidad afectivo-sexual, así como la valoración crítica de las desigualdades, que permita superar los comportamientos sexistas". Se asume así en su integridad el contenido de lo expresado en la [Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género](#).

Y así un largo etcétera de legislación propia en materia LGTBI+, por ejemplo, autonómica, ya que excepto seis comunidades autónomas, el resto tienen, desde hace ya bastantes años, legislación propia y desarrollan políticas educativas concretas que responden a las necesidades de todas las realidades.

Como colofón, se incumplen todas las premisas de la propia Constitución Española en su articulado 9.2, 10, 14, 15, 27... No sé si seguir porque cuanto más se exponen todos los incumplimientos más se pone de manifiesto lo ridículo, absurdo y la malicia que esconde esta campaña. Me pregunto cómo es posible que quienes promueven las consignas católicas de "amor al prójimo" o "hacer el bien" tenga tan mal fondo personal como para ir en contra de los derechos de las demás personas.

Organizaciones de extrema derecha como HazteOir.org, Vox y los Gobiernos que se apoyan en ellas son herederas de épocas pasadas donde se legitimaba el maltrato a las mujeres y se alentaba a la represión de la diversidad. En la actualidad tratan de camuflarse en nombre de un falso argumento de libertad para reprimir y someter a la libertad de conciencia y a la libertad de enseñanza.

Es necesario respetar los consensos sociales, huyendo de éticas privadas y valores individuales y de grupos particulares que solo conducen a actitudes discriminatorias y a enfrentamientos innecesarios en la sociedad. Defendemos los derechos de todas las realidades, sobre todo de las y los menores LGTBI+ y no toleraremos que sean carne de sufrimiento y angustia continua. Tenemos la razón, tenemos la ley en la mano y no nos vamos a amedrentar, ni reprimir, ni replegar, ni asustar o acobardar porque una minoría insensata, homófoba y machista quiera imponer la ley del silencio, la invisibilidad y el autoritarismo. Ninguna creencia personal está por encima de los derechos fundamentales de las personas. ■

Belén de la Rosa (@girasolok) es secretaria de Mujer, Políticas de Igualdad y Políticas LGTBIQ de la Federación Estatal de Enseñanza (@feccoo) de Comisiones Obreras (@CCOO).

Negociación colectiva y transformación social

Félix J. Muruzábal

EN EL último Congreso de la [Federación Estatal de Industria de Comisiones Obreras](#), celebrado en abril de 2017, se adquirió el compromiso de sensibilizar y formar a la estructura del sindicato en materias LGTBI+ y así poder incorporar dichos contenidos en la negociación colectiva.

Con formación y sensibilización y con [recursos y herramientas](#), que facilitan la comprensión de la diversidad de identidades afectivas y sexuales en el mundo del trabajo, cada vez hay más sindicalistas que saben cómo tienen que actuar para garantizar los derechos y las libertades de trabajadores y trabajadoras LGTBI+.

¿Cuál es la mejor manera de poder negociar medidas eficaces para el colectivo? Está claro que desde el conocimiento; porque, ¿qué voy a negociar si desconozco de qué estoy hablando?

Y esto es lo que ha pasado en el [Convenio colectivo de trabajo de cueros, repujados, marroquinería y similares de Cataluña](#) (de febrero de 2019), simplemente quienes negociaban sabían lo que estaban negociando y gracias a ello han conseguido incluir un artículo con diferentes medidas beneficiosas para el colectivo LGTBI+.

El artículo 69 ayudará a prevenir el acoso laboral por orientación sexual, identidad o expresión de género; garantizará que los diferentes tipos de familia cuenten exactamente con los mismos permisos y, finalmente, las personas trans tendrán la seguridad de que podrán disfrutar de permisos durante el tiempo que dure su proceso de transición, si es que deciden seguirlo.

El artículo 69.1 contiene medidas contra el acoso por razón de orientación sexual, identidad de género o expresión de género y, por último, el artículo 69.2 incorpora una relación de términos.

Por lo tanto, tenemos que seguir instando al activo sindical para que añadan acciones y medidas para combatir las discriminaciones por orientación sexual, identidad o expresión de género a través de la negociación colectiva y la acción sindical y así evitar las discriminaciones en los centros de trabajo. A su vez el sindicato tiene que interiorizar su compromiso con la lucha por los derechos y libertades de las personas LGTBI+, es el momento de que dejen de ser actos aislados que dependen más de la voluntad y el compromiso individual de las personas más implicadas. ■

Félix J. Muruzábal (@felixjmm) es activista LGTBI+ y responsable LGTBI+ de la Federación de Industria de CCOO de Catalunya y Estatal.

La falta de educación sexual

María Honrubia Pérez

LA SEXUALIDAD, dimensión humana compleja, es definida por la Organización Mundial de la Salud (OMS) como: *“Un aspecto central de la persona a lo largo de su vida y engloba el sexo, la identidad de género y los roles, la orientación sexual, el erotismo, el placer, la intimidad y la reproducción. La sexualidad se vive y se expresa en pensamientos, fantasías, deseos, creencias, actitudes, valores, conductas, prácticas, roles y relaciones. Aunque la sexualidad puede incluir todas estas dimensiones, no todas ellas se experimentan o expresan siempre. La sexualidad está influida por la interacción de factores biológicos, psicológicos, sociales, económicos, políticos, éticos, legales, históricos, religiosos y espirituales”*.

Esta definición marca la diferencia con actividad sexual y con sexo que hace referencia al aparato genital y a los aspectos biológicos como personas sexuadas, es decir con un sexo, un aspecto y unas características físicas.

Así entendida, la educación sexual va a permitir tener conocimiento sobre nuestro cuerpo y conducta sexual, ajustada a la realidad, con relaciones de igualdad, consenso y negociación que permitan un ejercicio sexual saludable.

En España se imparten contenidos de educación sexual de forma desigual, en las Comunidades Autónomas desde hace más de 30 años, con un claro intento de informar y formar a chicos y chicas, pero supeditados a la ideología y formación de las personas que los imparten, no existe

un plan integral sobre salud sexual y reproductiva en la actualidad.

La *Estrategia de salud sexual y reproductiva* elaborada por el anterior Ministerio de Salud, Política Social e Igualdad (hoy, Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social) en fase de desarrollo, que pretende subsanar esta carencia, está a la espera de continuar sus sesiones de trabajo pasadas las próximas elecciones generales.

Los programas de educación sexual intentan, con más o menos precisión, adscribirse a la edición revisada de 2018 de las [Orientaciones técnicas internacionales sobre educación en sexualidad. Un enfoque basado en la evidencia](#) de la UNESCO en los que se dice sobre la educación sexual que: *“Debe ser científicamente precisa, gradual, adecuada a cada edad y etapa de desarrollo, con base en un currículo que abarque objetivos, conceptos y mensajes clave con una base estructurada, impartida dentro y fuera de entornos educativos, integral, basada en un enfoque de derechos humanos e igualdad de género, relevante en relación con la cultura y adecuada al contexto y transformativa que contribuya a la formación de una sociedad justa y solidaria al empoderar a las personas y comunidades, promocionar aptitudes de pensamiento crítico y fortalecer una ciudadanía activa”*.

Disponer de una educación sexual de calidad hace posible que ésta se viva en libertad, basada en la comunicación, el respeto y el placer, además de dotar a las personas de los conocimientos y estrategias que les ayuden en el funcionamiento normal de la actividad sexual.

La exposición de los beneficios de la educación sexual, evidencia por contraste, las consecuencias de una inexistente educación sexual o una educación sexual deficiente que plantea dificultades en colectivos vulnerables: las personas con diversidad funcional, las personas LGTBI+ , migrantes o quienes sufren violencia sexual; y en los profesionales, dificulta el diseño de materiales y herramientas para conocer las necesidades y las distintas realidades de las personas, que mejoren la calidad de la intervención sanitaria, la promoción, la investigación... teniendo en cuenta los determinantes sociales y de género.

La falta de educación sexual no elimina la necesidad de obtener información sobre sexualidad, que aboca a hacerlo por vías no contrastadas y de escasa fiabilidad, cómo la pornografía, las webs, los chats, redes de dudosa credibilidad... con resultados de actividad sexual banalizada, de desvalorización de las mujeres, con representaciones de agresiones sexuales y relaciones de poder y desigualdad, además de otras muy alejadas de lo que la sexualidad debería representar en la vida de las personas.

Nuestras hijas e hijos, igual que las personas adultas y mayores, se merecen una educación sexual de excelencia que les convierta en personas que valoren relaciones de igualdad y generen vinculaciones afectivas basadas en el respeto y la negociación. Valores generalizables a su comportamiento como hombres y mujeres libres y felices. ■

María Honrubia es psicóloga y profesora titular en la Escuela de Enfermería de la Universidad de Barcelona.

La acción sindical, ese poderoso instrumento feminista

Carolina Vidal López

UNA SIEMPRE tiende a destacar aquello a lo que se dedica, no es un gesto de soberbia, sino de respeto. No les extrañará entonces si afirmo que la acción sindical es uno de los lugares donde con mayor eficacia se puede avanzar en la eliminación de los obstáculos que impiden a las mujeres acceder a una ciudadanía laboral completa y no mermada por la discriminación. Claro que, como se suele decir en el derecho, quien puede lo más puede lo menos y si la labor sindical no logra ser eficaz es muy probable que la conquista de espacios libres y saneados de patriarcado laboral no solo no avance, sino que retroceda.

El sindicato, junto con el conflicto, tiene en la negociación colectiva su forma de expresión más poderosa. Este poder para regular las condiciones de trabajo del conjunto de trabajadoras y trabajadores del país, afiliadas o no, es clave para infiltrar en la gestión de lo cotidiano (desde el contrato al permiso por bocado pasando por la determinación de las funciones o el régimen disciplinario) el nuevo pacto sexual que tantas reclamamos. Solo una alianza fuerte del feminismo con el sindicato (que es, no se olvide, también una expresión feminista en la que diariamente empeñamos nuestras fuerzas) puede garantizar la conquista de espacios no agresivos y respetuosos con el ser mujeres en el trabajo remunerado.

Quizá haya que empezar por poner caras.

Hay que poner caras a quienes se sientan en la mesa de negociación de los convenios, un convenio en cuya negociación no participen mujeres u hombres con perspectiva feminista ya nace tuerto y por eso algunas experiencias sindicales recientes, en las que las mesas negociadoras de sectores no feminizados han estado compuestas mayoritariamente o exclusivamente por mujeres, son tan importantes.

Hay que poner caras a expresiones anodinas como trabajo a tiempo parcial, contratos temporales, empresas de trabajo temporal, subcontratación o complementos salariales. Sin entender que detrás de todo esto se esconden los resortes que imposibilitan un acceso pleno de las mujeres al trabajo no es posible avanzar. La precariedad en la que se ha perdido el ordenamiento laboral tras las reformas inspiradas por el neoliberalismo se ceba especialmente con las mujeres. Cuando el convenio concreta las obras y servicios en los que es posible contratar temporalmente o cuando pretende limitar el recurso a las empresas de trabajo temporal (ETTs) está haciendo feminismo. Cuando se empeña en que la flexibilidad interna se negocie o que la gestión del tiempo de trabajo no quede en manos de los poderes unilaterales del empresariado está haciendo feminismo. Cuando nos empeñamos en que las empresas multiservicios no puedan escapar de los convenios sectoriales y que la subcontratación se restrinja estamos, antes de nada, enarbolando las caras de la precariedad declinada en femenino, las caras de las camareras de piso o de las operadoras de los *contact center*. Este sindicalismo de mujeres es generoso porque, como es evidente, también beneficia a los hombres y concluye en la evidencia: es un sindicalismo por y para las trabajadoras, por y para los trabajadores; un sindicalismo de las personas trabajadoras.

Pero no es un camino sencillo, antes bien, precisamente porque la negociación colectiva es tan eficaz son muchos los intentos por domesticarla. El más importante de todos consiste en que los convenios deben negociarse en el marco de debilidad en que los dejó la



Fotografía de Vanessa Ortiz.

reforma del PP (y un poco antes la del PSOE). Un escenario que hace realmente difícil alcanzar acuerdos equilibrados al no poder contar con la ultraactividad o no poder gobernar su estructura e impedir la fuga de las empresas del convenio sectorial. Por eso, el primero de nuestros empeños debe ser revertir este aspecto tan negativo de la reforma laboral. Devolver a la negociación colectiva su capacidad de regulación libre de interferencias es, por todas las razones hasta aquí apuntadas, un paso imprescindible para el desarrollo de un sindicalismo feminista. Sin duda que también queremos otro *Estatuto de los trabajadores* que, en primer lugar, empiece por mencionar y hacer visibles a las mujeres, pero acuérdense primero de devolvernos nuestra capacidad para regular las relaciones laborales que seguro que así, con la modestia de lo cotidiano, en el día a día, seremos capaces de lograr que el trabajo sea un espacio de ciudadanía, un espacio de mujeres y de hombres. Y, no lo duden, si acaso se les olvida estamos en condiciones de recordárselo porque la voz de las mujeres, la voz de un sindicato teñido de morado también se ha alzado. ■

Carolina Vidal (@CarolinaVidal_L) es secretaria de Acción Sindical de la Unión Regional de Comisiones Obreras de Castilla La Mancha.

25N
CCOO
LO MIERES
COMO LO MIERES
ES COSA DE
TODAS Y TODOS

#NoSeasCómplice

#NoSeasCómplice

25N
CCOO
LO MIERES
COMO LO MIERES
ES COSA DE
TODAS Y TODOS